

El diálogo social entre diversos y contrarios

Transformando contextos de violencia y polarización.





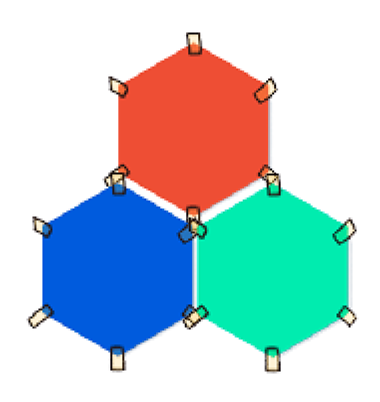




Curso Práctico

El diálogo social entre diversos y contrarios

Transformando contextos de violencia y polarización.



Elaborado por

Isabella Palacio Gómez
María Camila Mantilla Vivas
María Alejandra Correa Rojas
Wendy Betancourt Galeano
Jessica Ximena Lozano Garzón
Oriana Alejandra Montilla Gómez
Gaia Pagano
Ana María Cifuentes Albán
Alejandra Galeano Drada

Instituto de Estudios Interculturales
Pontificia Universidad Javeriana Cali

Luis Felipe Gómez Restrepo, S.J.
Rector

Manuel Ramiro Muñoz
Director Instituto de Estudios Interculturales

Katerine Alejandra Duque Duque
Coordinadora Línea de Investigación
Movimientos Sociales y Construcción De Paz

Ana María Cifuentes Albán
Directora Ejecutiva proceso de Diálogo social

Isabella Palacio Gómez
María Camila Mantilla Vivas
María Alejandra Correa Rojas
Wendy Betancourt Galeano
Jessica Ximena Lozano Garzón
Oriana Alejandra Montilla Gómez
Gaia Pagano
Ana María Cifuentes Albán
Alejandra Galeano Drada
Equipo de investigación y facilitación

Felipe García
Diseño editorial

Natalia Mejía Penagos
Ilustraciónes e infografías

Alejandra Garzón
Corrección de estilo

Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID/Colombia)

Lawrence J. Sacks
Director

Catalina Bello
Gerente del Programa de DD HH

Programa de Derechos Humanos de USAID/Colombia:
María Mendoza
Director

Juan David Bello
Subdirector

Gladys Jimeno
Coordinadora Promoción de una Cultura de DD HH

"En todas las profecías está escrita la destrucción del mundo. Todas las profecías cuentan que el hombre creará su propia destrucción. Pero los siglos y la vida que siempre se renueva engendraron también una generación de amadores y soñadores, hombres y mujeres que no soñaron con la destrucción del mundo, sino con la construcción del mundo de las mariposas y los ruiseñores.

Los llamaron ilusos, románticos, pensadores de utopías, dijeron que sus palabras eran viejas y, en efecto, lo eran porque la memoria del paraíso es antigua el corazón del hombre.

Como laboriosas hormiguitas estos especímenes no dejaban de soñar y de construir hermosos mundos, mundos de hermanos, de hombres y mujeres que se llamaban compañeros, que se enseñaban unos a otros a leer, se consolaban en las muertes, se curaban y cuidaban entre ellos, se querían, se ayudaban en el arte de querer y en la defensa de la felicidad.

Dicen que la tierra después de parirlos desencadenó un cielo de arcoíris y sopló de fecundidad las raíces de los árboles. Nosotros sólo sabemos que los hemos visto, sabemos que la vida los engendró para protegerse de la muerte que anuncian las profecías, ellos y ellas son portadores de sueños "

Fragmentos del poema Portadores de Sueños

Gioconda Belli

En agradecimiento a Manuel Ramiro Muñoz, nuestro querido maestro, por impregnarnos de su sueño de ver una Colombia que abrace, respete y proteja la vida.

Contenido





Presentación

La situación de violencia y polarización que actualmente atraviesa el país plantea la necesidad de gestar espacios de diálogo que posibiliten el reconocimiento, la resignificación de las relaciones e incluso la colaboración entre actores opuestos por intereses ideológicos o políticos. De esta forma, se favorece la generación de consensos y acciones que buscan proteger la vida en todas sus formas, al mismo tiempo que contribuyen al surgimiento de una real democracia pluralista, al desarrollo sostenible y a la convivencia pacífica.

La presente cartilla desarrolla tres módulos del curso virtual denominado “El Diálogo Social entre Diversos y Contrarios, Transformando Contextos de Violencia y Polarización”, cuyo objetivo es fortalecer conocimientos, capacidades y habilidades para el desarrollo de procesos de diálogo entre actores diversos y contrarios, para la transformación de los territorios y la construcción de paz.

De esta forma, en este documento se condensan elementos teóricos y prácticos útiles para el desarrollo de procesos de diálogo social entre actores con visiones, intereses y perspectivas plurales e incluso antagónicas, lo que configura contextos de alta complejidad. El primer módulo plantea los fundamentos y los referentes conceptuales del diálogo social en contextos interculturales complejos y altamente polarizados como el caso colombiano. El segundo módulo abarca aspectos como los diferentes tipos de personalidades y el rol de las emociones en los seres humanos, los cuales son importantes en los procesos de diálogo entre actores diversos y contrarios. Finalmente, el tercer módulo propone reflexiones experienciales y pautas metodológicas para el desarrollo y la facilitación de este tipo de diálogo.

Este proceso formativo fue desarrollado, planteado y diseñado por el Instituto de Estudios Interculturales de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali, con el apoyo del Centro de Expresión Cultural de la misma universidad, la consultoría Together Ideas y del Programa de Derechos Humanos de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional – USAID. Adicionalmente, se contó con la participación de docentes y expertos de alto reconocimiento nacional e internacional, tales como:

Manuel Ramiro Muñoz, director del Instituto de Estudios Interculturales y regente de la Pontificia Universidad Javeriana; Ángela Calvo de Saavedra, profesora emérita y regente de la Pontificia Universidad Javeriana; José Ricardo Álvarez, doctor en psicología clínica y consultor experto; María Victoria Llorente, directora de la Fundación Ideas para la Paz; Francisco de Roux, presidente de la Comisión para el Esclarecimiento de la Ver-

dad, la Convivencia y la No Repetición; Oscar David Montero de la Rosa, líder indígena del Pueblo Kankuamo; Rossana Mejía, Consejera Mayor de la Asociación de Consejos Comunitarios del Norte del Cauca (ACONC); John Paul Lederach, profesor internacional de construcción de paz de la Universidad de Notre Dame; Boaventura de Sousa Santos, director del Centro de Estudios Sociales y del Centro de Documentación 25 de Abril de la Universidad de Coímbra. Asimismo, agradecemos el apoyo de los/las facilitadores internacionales: Elizabeth Pinnington, Ana Sophia Mifsud y Paul Ríos, quienes, junto a diversos líderes de las comunidades afrodescendientes, campesinas, indígenas, del sector empresarial, académico y gubernamental, enriquecieron la reflexión y la acción del diálogo como la vía para ilegitimar el uso de la violencia en el país.

Los diálogos de saberes presentados en este documento se basan en las fundamentaciones hechas por los/las distintas docentes e invitados, así como en las reflexiones generadas en aula por los/las participantes.

Metodología

Las sesiones de este curso se desarrollarán de manera virtual mediante laboratorios interculturales de innovación social, considerados espacios de aprendizaje significativo que se sustentan en la educación en contexto, lo que posibilita la construcción de conocimiento a partir del diálogo de saberes y experiencias de los/las participantes y el/la facilitador/a. Esta es una metodología altamente participativa que permite aprender haciendo y que incorpora el reconocimiento de las identidades presentes, el contexto, el enfoque y la práctica para la transformación de territorios y entornos de alta complejidad.

Durante cada sesión se transitará por diferentes fases que de manera progresiva integrarán información, conocimiento, experiencias, sentimientos y emociones con el fin de tejer saberes y relaciones. Estas fases son:

Ritual de bienvenida: al inicio de cada sesión, se realizará un ritual de bienvenida centrado en las personas y el grupo para identificar las identidades múltiples de los/las estudiantes, así como para fomentar la interacción entre todos y todas. Estos rituales están compuestos por actividades lúdicas, emocionales y/o espirituales que ayudan a romper la timidez, a mantener la concentración de los participantes en el proceso y a vincular de manera afectiva a los asistentes, despertando la mente, abriendo el corazón y disponiendo el cuerpo para empezar a trabajar.

Diálogo de saberes: en esta parte se desarrollarán algunas de las teorías más significativas abordadas dentro del proceso formativo, las cuales serán puestas en diálogo con las personas participantes para debatirlas, problematizarlas, apropiarlas o incluso rechazarlas, puesto que se toma como punto de partida el reconocimiento de los saberes y las experiencias de todas las personas participantes. No se trata de una clase magistral, sino de un diálogo horizontal, de una co-construcción del conocimiento.

Conciencia y lenguaje corporal: es un espacio en el que los/las participantes se conectan con su cuerpo entendiéndolo como el primer territorio de diálogo, ya que este permite expresar, comunicar, sentir y guardar memoria. Los conceptos base para el desarrollo de actividades de conciencia y lenguaje corporal son los siguientes:

- Kinesia: movimientos comunicativos como la expresión facial, gestos, postura y andar, así como los movimientos visibles de los brazos y el cuerpo.

- Paralingüística: elemento inseparable de la comunicación no verbal compuesto por las cualidades y los modificadores de la voz (por ejemplo: los distintos acentos, el volumen con el que se habla, la entonación, la velocidad y el ritmo empleados), los sonidos fisiológicos y emocionales (por ejemplo: la risa, el llanto) y las interjecciones, onomatopeyas, pausas y silencios.

- Proxemia: uso del espacio (cercanía o lejanía) que se establece respecto al otro o a un grupo, pero también a las condiciones espaciales que se propician. Permite reforzar ciertas características de la interacción como la intimidad, la formalidad, la informalidad, la autoridad, etc. y el contacto físico con las manos.

Ejercicio de creación colectiva: son dinámicas proactivas en las que las personas participantes podrán crear, participar y colaborar a partir de los referentes conceptuales estudiados. Asimismo, son ejercicios de acción y reflexión para que la experiencia se convierta en un aprendizaje significativo.

Ritual de despedida: es el momento de cierre de la experiencia y la resignificación donde todo vuelve a la persona, al grupo y la comunidad mediante el ir y venir entre el pensamiento y la emoción de cada participante consigo mismo y con las personas que lo rodean.

Delta/plus: es la evaluación del trabajo realizado durante la jornada, los contenidos y la metodología. El Delta/Plus es una práctica constante de retroalimentación del proceso formativo que se lleva a cabo para que el equipo facilitador identifique aspectos metodológicos por mejorar (Delta) y aquellos que se deben continuar llevando a cabo (Plus).

Actividad posterior de reflexión: son actividades por fuera del espacio sincrónico, donde el contexto se convierte en el aula viva de estudio y espacio de práctica de las nuevas perspectivas aprendidas por los/las estudiantes. Estas actividades les permiten a los/las estudiantes interactuar con sus nuevas ideas y con las posibilidades de aplicación, para que el conocimiento sea realmente aplicado y transformador.

Pautas de Creación Colectiva

Para iniciar con cualquier proceso de diálogo consciente y orientado a la reconciliación y/o transformación de conflictos, es importante que los/las facilitadores/as tengan presentes las siguientes pautas, las cuales servirán para preparar el espacio y estimular la disposición de los/las participantes.

Estar presente: se entiende que en el medio virtual se dificulta la atención plena, por lo que se invita a los/las estudiantes a tener la menor cantidad de estímulos exteriores posibles con el propósito de conectarse teniendo la mente abierta, con el objetivo de suspender los juicios de valor preexistentes y darse la oportunidad de conocer nuevas ideas; el corazón abierto, con el propósito de escuchar empáticamente al “otro”; y la voluntad abierta, para verse en la acción y colaboración con personas con quienes se consideran distintos o incluso opuestos.

Respetar la confidencialidad: varios de los ejercicios propuestos permiten el intercambio de historias valiosas para los/las participantes, e incluso la interacción entre personas cuyo relacionamiento es poco probable. Para que estos intercambios sean espacios genuinos de intimidad y real conexión, se propone guardar la confidencialidad de estos momentos y relacionamientos, por ejemplo, no haciendo publicaciones y comentarios en redes sociales, salvo que se cuente con la autorización de las personas implicadas.

Practicar la democracia del tiempo: muchas veces se dificulta poder limitar las distintas intervenciones, lo que ocasiona que algunas voces tomen el espacio mientras otras permanecen suspendidas. En este sentido, para garantizar que todas las personas presentes tengan la posibilidad de compartir sus experiencias y también para resaltar lo valioso de cada participante, se estimula el respeto por los tiempos asignados a cada intervención y actividad.

Módulo 1

Fundamentos del diálogo entre actores diversos y contrarios en contextos de polarización y violencia.

Este aprendizaje empezará con la identificación de los tipos de diálogo aplicados en un ambiente de polarización y las motivaciones para apoyar aquellas formas de diálogo consciente, empático y transformador en el país.





Sesión 1.

Diálogo social como una apuesta para la no violencia y el cuidado de la vida.

El objetivo de esta sesión es comprender el propósito del diálogo social en contextos de violencia y polarización.

Temas por desarrollar:

- Diversidad cultural, multiculturalidad e interculturalidad
- Polarización, conflicto y violencia
- Una apuesta por las víctimas y la vida digna

Ritual de bienvenida

 Tiempo: 30 min

Este ritual de bienvenida inicial puede ser realizado en plenaria como un primer momento de conexión y de conocimiento entre los múltiples seres humanos presentes, la consigna a desarrollar es:

Nombre, rol que desempeñas en tu organización y la historia detrás de tu nombre.

Cada persona tendrá máximo un minuto por intervención, quien facilita dinamiza la actividad creando un clima cálido y seguro. En este espacio se enfatiza en el nombre de los/las participantes como la primera señal de identidad y de diferenciación, pero que, al tiempo, da cuenta de la construcción social de la que cada persona hace parte.

Diálogo de saberes: Diálogo social como una apuesta por la no violencia y el cuidado de la vida.

 Tiempo: 90 min

Colombia es un país de matices múltiples, su exuberante riqueza natural dada su posición geográfica privilegiada se conjuga con la pluralidad de etnias, culturas, prácticas y costumbres, lo que genera territorios inimaginables. Sin embargo, estos territorios también han sido marcados por una historia de múltiples violencias que ha sumergido al país en una de las guerras más longevas y degradadas del mundo. Dicha situación evidencia uno de los retos más profundos que se tiene como sociedad: no olvidar el amor por la vida y la necesidad apremiante de activar nuestro sentido colectivo para protegerla, para así suprimir la violencia en las relaciones y aprender a construir desde la diversidad y la diferencia para que la vida que se garantice en el país no sea cualquier clase de vida, sino una vida realmente digna.

La historia de la guerra en Colombia ha generado profundos traumas sociales por lo que la sociedad colombiana se ha configurado de manera particular. Al hablar de trauma social, no solo se hace referencia al evento o la situación de violencia, sino a las dinámicas de comprensión, narración y actuación que constituyen la raíz de cómo se lee y se aborda el conflicto. En Colombia, la raíz del trauma social se encuentra en la polarización, tanto social como política, que ha sido usada como forma de simplificar la realidad vivida y las múltiples visiones, interpretaciones y sentidos que confluyen en un país ampliamente diverso. Esta polarización es transversal a todas las relaciones: la familia, los amigos, la política; en ella una parte rechaza a la otra porque cree que esta no va a darle espacio a su comprensión, a sus intereses, a sus justificaciones, ni a su dignidad. De igual forma, la otra parte toma la misma postura lo que impide la existencia de un “nosotros” o de un encuentro colectivo.

La polarización tiene 3 dinámicas fundamentales:

- **Las roscas:** la polarización crea grupos de identidad casi impermeables. Cuando las tensiones presentes en un conflicto se intensifican, se tiene cada vez más contacto con personas con quienes se está de acuerdo y la distancia con aquellos con quienes se consideran como los “opuestos” incrementa. En estos grupos de identidad hay poco espacio para el disenso, todos se sienten amenazados por los “otros” y el sentirse amenazado aumenta la cohesión interna. En esta dinámica las relaciones se fragmentan y se rompen, cada grupo social migra en posición de defensa de su verdad y en sus intereses, los cuales son vistos gravemente amenazados por “otro”. La cohesión de grupos mata la confianza y la curiosidad, al

mismo tiempo, encierra a los grupos sociales en una narrativa única y reducida de la realidad que simplifica la complejidad vivida.

- **Los ojos que escuchan:** el ambiente de desconfianza que rodea la polarización afecta de manera profunda la comunicación. En esta dinámica no se tienen comunicaciones directas entre las personas involucradas en las tensiones, sino que la comprensión entre las partes se genera por interpretaciones que se realizan desde lejos y de manera indirecta. De esta manera, no se escucha con los oídos, sino con los ojos, es decir, no se escucha lo que el "otro" dice, sino que se mira primero quién lo dice para desde allí generar la interpretación. A menudo se habla mucho y se entiende poco porque la significación en este tipo de comunicación no tiene que ver con la calidad de la propuesta, sino en lo que previamente se tiene identificado de quien habla y del grupo que representa.

  Esta dinámica mata la capacidad de empatía e interacción genuina porque impide romper paradigmas prefijados y avanzar en una comprensión más profunda de lo que alguien dice o propone, en lugar de entender realmente el por qué alguien dice lo que dice y propone lo que propone, así como la historia y el sentido real que hay detrás de lo expuesto.

- **El culpar y demonizar:** esta dinámica estimula la necesidad de identificar un culpable y pensar que, si se logra eliminar una persona o grupo social del conflicto, el problema se soluciona. Asimismo, culpar es una forma de evitar la autoreflexión y de evadir la responsabilidad colectiva que se tiene en la situación actual, la cual envuelve a las partes en un sistema altamente reactivo donde las personas se centran en acusar y defenderse. Toda acción tiene una contradicción sustentada en una narrativa de amenaza, donde la defensa es una cuestión de sobrevivencia, donde el que gana, gana todo y el que pierde, lo pierde todo. Esta dinámica deshumaniza a las partes, instrumentaliza el miedo y ciega la capacidad imaginativa de las personas para transformar las tensiones presentes en los conflictos. De ahí que, la violencia toma lugar imponiendo la supresión física o simbólica de quien se considera como enemigo como el único camino posible para transitar las diferencias.

En el país estas dinámicas son cada vez más recurrentes; banalizan la vida y la muerte y recrean un sistema social profundamente deshumanizante. Transformar estas dinámicas implica reconstruir las relaciones que han estado rotas o que incluso han sido inexistentes entre actores con posturas diversas, pero especialmente entre aquellos considerados como opuestos y enemigos. Lo anterior permite que en su encuentro los opuestos se reconozcan como humanos y así recuperar la confianza como principal activo social para que, a partir de ella, se pueda canalizar la energía y el potencial

presente entre estos polos hacia la concreción de opciones innovadoras que puedan crear realidades en las que todos quepan y en las que realmente todos quieran vivir. Pasar la página de la violencia en Colombia requiere gestar diálogos genuinos entre actores diversos y contrarios para crear juntos futuros mucho más incluyentes, esperanzadores y sanadores.

Fundamentos para el Diálogo Social



Diversidad
Entramado de identidades, culturas, generaciones y creencias que confluyen en un mismo espacio geográfico



Conflicto
Son tensiones entre actores con distintos intereses, metas o percepciones, los cuales pueden ser transformados en función del bienestar individual o colectivo



Identidad
Es la apropiación distintiva que hace cada individuo de los repertorios culturales que existen en su entorno social.



Cultura
Son los rasgos o características que nos identifican como parte de un grupo social y nos diferencian de otro



Multiculturalismo
Concepto de tipo jurídico-político que denota la presencia en un mismo espacio geográfico de diferentes identidades culturales, como una característica propia de las sociedades contemporáneas.



Interculturalidad:
Se refiere a la interacción entre diferentes culturas que dialogan y participan en igualdad de condiciones en la definición del espacio público y toma de desiciones. Como dimensión ética y política, nos permite disoñar (diseñar y soñar) un estado de cosas en el que todos cabemos



Violencia
Consecuencia potencial de un conflicto tramitado de manera incorrecta



Espacio de Conciencia y Lenguaje Corporal: Movimiento Propio


Tiempo: 10 min

La actividad “Movimiento propio” inicia cuando se comparte una partitura corporal básica o una serie de cuatro movimientos, estos son: levantar la mano empuñada, señalar con el dedo índice, poner los dos brazos sobre el pecho, poner las manos sobre los ojos.

Se invita a los/las participantes a repetir la estructura y luego a reinterpretarla con sus percepciones corporales a través de una frase. Las preguntas orientadoras del ejercicio son:

¿Qué nuevos significados surgen de estos movimientos que te conectan contigo mismo(a)?

¿Cuáles son las respuestas que tiene tu cuerpo frente a estos movimientos?

¿Qué dice tu memoria corporal?

Para finalizar, se reflexiona sobre el cuerpo como instrumento de diálogo, el cual tiene su propio lenguaje, memoria y experiencia que permite conectar, pero también distanciar y desconectar.

Ejercicio De Creación Colectiva


Tiempo: 40 min

Durante este ejercicio se conformarán grupos de 5 personas creando un círculo de escucha. Se invita a compartir la siguiente información en una primera ronda:

Nombre y un momento de su vida o situación donde se hayan visto representados(as) en las dinámicas de los diálogos improbables: roscas, los ojos que escuchan y culpar y demonizar.

En esta primera ronda de preguntas, cada participante tiene un tiempo de 4 minutos para su intervención, una vez todas/os hayan participado, se propone que cada participante responda esta pregunta?

¿A qué te sientes llamado(a) para superar estas dinámicas?

En esta ronda final cada participante tiene un tiempo de 3 minutos para intervenir y se seleccionará un vocero(a) de grupo, quien compartirá en plenaria las principales reflexiones hechas en su grupo, así como su experiencia personal, sus emociones y los sentimientos que emergieron durante el ejercicio.

Ritual de despedida

 Tiempo: 15 min

Como ritual de despedida se podrán usar recursos virtuales como una ruleta para escoger aleatoriamente a 5 asistentes que compartirán:

¿Qué queda más claro sobre los conceptos centrales de esta sesión?

Delta/Plus

Para finalizar, se realizarán las siguientes preguntas con el fin de identificar fortalezas y debilidades de las actividades llevadas a cabo durante la sesión:

Delta	Plus
¿Qué podemos mejorar durante las sesiones siguientes?	¿Qué podemos seguir haciendo durante las sesiones siguientes?

Actividad posterior

Como actividad posterior a la sesión, se propondrá a los/las participantes a mantener durante una semana una observación reflexiva sobre sí mismos para ser conscientes de cómo actúan. Las preguntas que orientarán la autobservación son:

¿Cuáles son algunos comportamientos que reconoces en ti mismo que contribuyen a polarizar más los espacios en dónde estás?

¿Cuáles son algunos comportamientos que reconoces en ti mismo que contribuyen a despolarizar los espacios?

Material bibliográfico y audiovisual recomendado

Videos recomendados

- Banrepcultural. (24 de diciembre de 2019). Conferencia | Las verdades que conviven [Archivo de Vídeo].
- Cátedra Alfonso Reyes. (29 de octubre de 2013). JOHAN GALTUNG–Educación para la paz: desafío de nuestros tiempos [Archivo de Vídeo].
- CRAI Javeriana Cali (10 de septiembre de 2018). M1U1 VF. [Archivo de Vídeo].
- Instituto de Estudios Interculturales. (1 de agosto de 2020) Francisco de Roux Paz. [Archivo de Vídeo].

Lecturas sugeridas

- Galtung, J. (1998). Una visión de conjunto y un resumen. En Tras la violencia, 3R: reconstrucción, reconciliación, resolución. Afrontando los efectos visibles e invisibles de la guerra y la violencia (pp. 13-19). Gernika Gogoratuz.
- Galtung, J. (2003). Violencia Cultural. Gernika Gogoratuz. Centro de Investigación por la Paz. Fundación Gernika Gogoratuz.
- Lederach, J. P. (1996). Enredos, Pleitos y Problemas: Una Guía Práctica para Ayudar a Resolver Conflictos. Ediciones Semilla.

Sesión 2.

Tipologías y principios del diálogo entre diversos, contrarios y enemigos

El objetivo de esta sesión es identificar las distintas tipologías de diálogo y los principios que pueden orientar un proceso de encuentro y reconocimiento entre actores diversos y contrarios.

Temas por desarrollar:

- Tipologías de violencia
- Tipologías de diálogo
- Principios del diálogo entre actores diversos y contrarios

Ritual de bienvenida

 Tiempo: 20 min

Para iniciar se dividirá a los/las participantes en parejas, repartiendo así el grupo entre personas que con poca probabilidad se relacionarían. Esta distribución "entre improbables" garantiza el intercambio significativo de experiencias y visiones de vida. Una vez conformadas las parejas se les invita a compartir lo siguiente:

Nombre y un momento en tu vida que haya aportado significativamente a la persona que eres hoy.

En este primer momento, la pareja tendrá 15 minutos para intercambiar sus nombres y sus relatos. Durante este tiempo, se les propone escuchar de manera empática la historia de su pareja y contar su propia historia de forma genuina, para así reconocerse como humanos cuya construcción personal ha sido tocada por momentos trascendentes para cada uno/a.

Al finalizar el trabajo en parejas, los participantes regresarán a la plenaria, en ese momento quien facilita invita a 2 o 3 personas a compartir las emociones y reflexiones suscitadas durante la conversación.

Diálogo de saberes

 Tiempo: 1h 30 min

Conflicto y violencia

Según Galtung, la paz puede entenderse no como la ausencia de conflictos sino como la ausencia de violencias. Los conflictos son connaturales a la vida y a las relaciones; donde hay seres humanos, hay conflictos. En este sentido, más allá de tratar de suprimirlos o evitarlos, es importante aprender a comprenderlos de manera positiva por su potencial transformador y diferenciarlos de la violencia. Esta última entendida como una consecuencia posible, pero totalmente reprochable de un conflicto cuando se ha abordado de manera incorrecta.

Según Galtung, existen tres formas de violencia:

- **Violencia directa:** es la violencia visible que niega, destruye y vulnera la vida. Normalmente, se manifiesta a través de la guerra, el enfrentamiento, la coerción, entre otros. Este tipo de violencia tiene un perpetrador y una víctima clara. Igualmente, su acción es visible lo que deja profundas heridas y pérdidas humanas.

- **Violencia estructural:** es la violencia económica, política, social que niega derechos y causa que miles de seres humanos no tengan las mínimas condiciones de vida digna. Este tipo de violencia es muy destructiva, pues vuelve inviables regiones, países, ciudades y el mundo mismo.

- **Violencia simbólica:** es la violencia que niega, invisibiliza, suprime, elimina y delega a una posición inferior al ser humano que es considerado como diferente, lo que legitima el uso de la violencia directa y estructural. Este tipo de violencia es la más profunda de todas, ya que está inmersa en la cultura y se manifiesta a través de prejuicios, odios, estigmatizaciones y negaciones.

Eliminar las diferentes tipologías de violencias requiere de métodos, tiempos y formas distintas de diálogo de acuerdo con la naturaleza de cada una. En el primer caso, suspender la violencia directa precisa diálogos de negociación que duran en promedio entre cinco y siete años, este tiempo es necesario debido a que el proceso debe madurar para que se generen acuerdos vinculantes para las partes. Aquí se distinguen los diálogos generados para los acuerdos de paz en Irlanda, El Salvador, Suráfrica y Colombia.

Con el fin de trabajar la violencia estructural se deben establecer diálogos para la participación entre el Estado y la sociedad que permitan crear procesos de reconstrucción social, política, jurídica y económica. Su función es generar políticas públicas y decantar agendas para mejorar las condiciones de vida de los actores y colectivos que participan en ellos y de la sociedad en general. Normalmente, para ver resultados, estos procesos se deben sostener durante ciclos en décadas.

Finalmente, el abordaje de la violencia simbólica requiere de diálogos de reconciliación que tienen como objetivo el conocimiento, aceptación y reconocimiento del "otro" mediante procesos espirituales y psicológicos. Al mismo tiempo, estos procesos tienen impacto generacional trascendente pues permiten crear contextos para profundas transformaciones sociales. Este tipo de procesos de diálogo son mucho más lentos porque no suceden en el Estado, en la sociedad o en los conflictos visibles, sino en lo íntimo y profundo del ser humano. De igual manera, implican que los individuos miren hacia adentro, se cuestionen, se abran ante otros y los consideren como iguales. Sin ese paso no se logra una reconciliación política, jurídica, social y hasta militar real que funde los cimientos para eliminar la violencia estructural y, definitivamente, dejar la violencia armada/directa/física como forma para resolver los conflictos políticos y sociales en un país.

Camino hacia la reconciliación

La reconciliación es la reconstrucción de relaciones que han estados rotas que se encamina a lograr la colaboración con el antiguo adversario, desde la pluralidad y en perspectiva de un bien común, del bien mayor y universal. Algunas etapas previas de la reconciliación son:

- **Negación:** momento en que las partes aún no reconocen sus responsabilidades y consideran que todos son víctimas, por lo que niegan la existencia de un conflicto.

- **Justificación:** cuando las partes reconocen la existencia de los hechos, pero los subestiman creyéndolos efectos colaterales o daños menores para un fin superior.

- **Reconocimiento:** se cuenta la verdad y se pide perdón, de esta manera, se avanza en el reconocimiento a la víctima y el daño causado

Estas etapas también transitan por cambios en la interacción de las personas implicadas en el proceso. Para iniciar, en la negación se observa la descarga como una práctica frecuente en donde la conversación está viciada con narrativas y visiones cerradas que ponen al "otro" como un oponente al que se estigmatiza, se descalifica y deshumaniza promoviéndose la construcción del enemigo. En esta fase, las emociones y sentimientos presentes son el dolor, la tristeza, la incertidumbre, el miedo, la rabia, la envidia y la culpa.

La etapa de justificación es movida por el debate, en el que el orgullo, la arrogancia, la superioridad y la ansiedad se hacen presente. En este punto se busca el argumento más fuerte, el que sustente los hechos en datos y cifras. Aunque las personas estén abiertas a nuevas ideas y relatos que se ponen en el contexto, no hay una profundización de estos, las acciones realizadas siguen siendo minimizadas, defendidas o culpabilizadas de acuerdo con visiones individualizadas de la historia.

Por su parte, el reconocimiento y posterior reconciliación ponen en práctica el diálogo y la co-creación, en donde el corazón se abre y se activa como órgano de escucha para atender a un real intercambio de experiencias y de historias de vida. En este punto, la empatía, la compasión, el amor y la esperanza afloran en medio de la nueva relación, impulsando a que las manos se extiendan para que el "nunca más" sea la piedra angular de horizontes de futuros distintos construidos incluso, entre aquellos que se consideraron como enemigos.

Insistir en procesos de diálogo que evoquen la reconciliación no es un camino fácil en medio de un país altamente polarizado como Colombia. Sin embargo, gestar el encuentro de antiguos enemigos para desarmar corazones y trascender hacia el reconocimiento del otro en su dignidad humana, en su historia y esperanzas es el único camino posible para escribir nuevas páginas en la historia de Colombia que narren un país donde los conflictos emerjan sin violencia y donde las condiciones de vida reflejen una real capacidad de construir desde la pluralidad y la diferencia.

Los diálogos entre diversos requieren métodos y creatividad.

Los diálogos entre contrarios requieren método, creatividad, audacia y valentía.

Los diálogos entre enemigos requieren permitir que lo más profundamente humano y espiritual aflore.

Manuel Ramiro Muñoz

Principios para el DIÁLOGO SOCIAL

Son el conjunto de valores y creencias que orientan cada proceso de diálogo social.

Desde el Instituto de Estudios Interculturales, basamos nuestros diálogos para la construcción de consensos en los siguientes principios:

Liderazgo

Un líder debe desarrollar la capacidad de conocerse a sí mismo para indicar el camino, armonizar, proponer, mostrar las estrategias posibles, tomar decisiones y emprender acciones creativas en función de transformar la realidad.

Flexibilidad, elasticidad y liquidez

Al no ser perfectos, ni hechos en plenitud, no podemos encerrarnos en visiones rígidas o considerar una única solución a las dificultades. Cada conflicto es inédito, así que debemos llegar a cada contexto con apertura y creatividad, desarrollando estas capacidades con el fin de adaptarnos a contextos cambiantes.

Autonomía

Es fundamental fortalecer la autonomía de los participantes y facilitadores; con el fin de garantizar la transparencia del proceso y la tranquilidad de que no haya fines ocultos o distintos a los concertados colectivamente. Por esta razón, las reglas de juego y objetivos del diálogo, siempre se construyen de manera participativa.

Diálogo informado y de saberes

Es sustancial establecer diálogos nutridos por un proceso analítico de datos que nos muestre una realidad informada del contexto, alimentado por los conocimientos cultivados desde las vivencias y sabidurías locales forjadas por la experiencia.

Optimismo Militante

Surge como la posibilidad de transformar la realidad con una actitud latente de esperanza, que haga posibles nuevos escenarios y nuevas lecturas de los conflictos que se puedan presentar. Está orientado a la acción y nos ayuda a buscar el resquicio en medio del muro que no permite pasar al otro lado. La esperanza lustrada está fundada en el conocimiento y en la comprensión del contexto.

Diálogo estratégico

Destaca la importancia del conocimiento y la comprensión del contexto para identificar aquellos elementos claves que harán parte del ejercicio de diálogo y permitirán mover el sistema en aras de concretar iniciativas para cambiar una o varias condiciones de la realidad.

Diálogo transformador

Destacamos la transformación de contextos y de realidades como el principal propósito de nuestros procesos de diálogo, ya sea por medio de acuerdos comunes sobre principios que mejoren la convivencia y la forma como se relacionan los actores en un determinado espacio o por medio de acciones concretas

Diálogo desde la centralidad ética de los invisibles y negados

Reconocemos la trascendencia de las perspectivas y particularidades de los invisibles y negados en los procesos de transformación social. Esto no quiere decir que trabajemos para las víctimas, los invisibles y los negados, sino que partimos desde su perspectiva, llevándola a otros actores, con el fin de crear condiciones para el ejercicio de sus derechos.

Diálogo desde la interculturalidad

El Diálogo intercultural es un espacio de encuentro entre actores diversos y antagónicos, que se unen para generar una realidad distinta que sea favorable a todas las partes. Esta es una estrategia muy importante para la transformación social y la construcción de paz, ya que deslegitima por completo el uso de la violencia para gestionar las diferencias, permitiendo acercar distintas visiones e intereses contrapuestos, en un escenario donde al final no habrá ni vencedores ni vencidos, sino la posibilidad de construir juntos.

Ejercicio de conciencia y lenguaje corporal: Expresión gestual: ¿qué es el diálogo?


Tiempo: 10 min

Durante 10 minutos, los/las participantes tendrán un espacio para expresarse y escuchar a otros/as a través del movimiento corporal, colocando a prueba la memoria del cuerpo. La actividad consiste en activar la respiración profunda y pausada para conectarse con una palabra que invoque diálogo. Luego deben expresar por medio de un gesto corporal esa palabra. Estos gestos se integran en una conversación co-creativa que se va repitiendo entre los asistentes que participen voluntariamente. La persona que facilita invita a todas las personas a escuchar con atención el gesto del otro para poder repetirlo y reflexiona sobre la conexión humana a través del cuerpo.

Ejercicio de creación colectiva


Tiempo: 50 min

Este espacio se centra en el diálogo y en la construcción de consensos entre perspectivas múltiples. Así, se propone dividir a los/las participantes en grupos de 7 personas, para luego tener una conversación entorno a la siguiente pregunta:

Con base en el diálogo de saberes y en tus experiencias personales, ¿Cuáles principios consideras importante aplicar la próxima vez que quieras facilitar un diálogo entre actores diversos?

Se asignará un tiempo de 5 minutos para que cada participante de manera individual reflexione sobre la pregunta y pueda escribir de una a tres ideas. Luego cada participante contará con dos minutos para exponerlas dentro de sus grupos. Las ideas generadas por los/las participantes pueden ser consignadas en un tablero virtual para que, posteriormente, el/la facilitador/a agrupe las ideas y brinde una lectura general de lo emergido en el grupo.

Ritual de despedida


Tiempo: 6 min

Para esta ocasión se invitará a cada participante a reflexionar por unos minutos y a compartir en el chat alrededor de la pregunta:

¿Qué principio de liderazgo para el diálogo entre diversos quieres aplicar en tu vida desde esta semana?

Delta/plus

Para finalizar, se realizarán las siguientes preguntas con el fin de identificar fortalezas y debilidades de las actividades llevadas a cabo durante la sesión:

Delta	Plus
¿Qué podemos mejorar durante las sesiones siguientes?	¿Qué podemos seguir haciendo durante las sesiones siguientes?

Actividad posterior

Como actividad posterior se propondrá a los/las participantes auto-observarse en el transcurso de un día normal donde interactúen con pensamientos diferentes a los propios y a aplicar uno de los principios para el diálogo social. Esta interacción puede darse dialogando con una persona con posturas diferentes, leyendo un artículo de alguien que piense diferente, escuchando una entrevista, etc. Después de hacerlo, se invita a responder:

¿Cómo te sentiste cuando aplicaste el principio de liderazgo para el diálogo?

¿Qué pasó con tu percepción del otro(a)?

Material bibliográfico y audiovisual recomendado

Videos recomendados:

- Dirección Académica Sede Bogotá. (14 de abril de 2020) Abril 13- Cátedra UNESCO. [Archivo de Vídeo].
- Videoconferencias FCPyS. (06 de abril de 2017). Epistemologías del sur: Dr Boaventura de Sousa Santo. [Archivo de Vídeo].
- Universidad de Deusto. (31 de marzo de 2015). Deusto Forum. La centralidad de las víctimas y su significado ético-político. Reyes Mate. [Archivo de Vídeo].

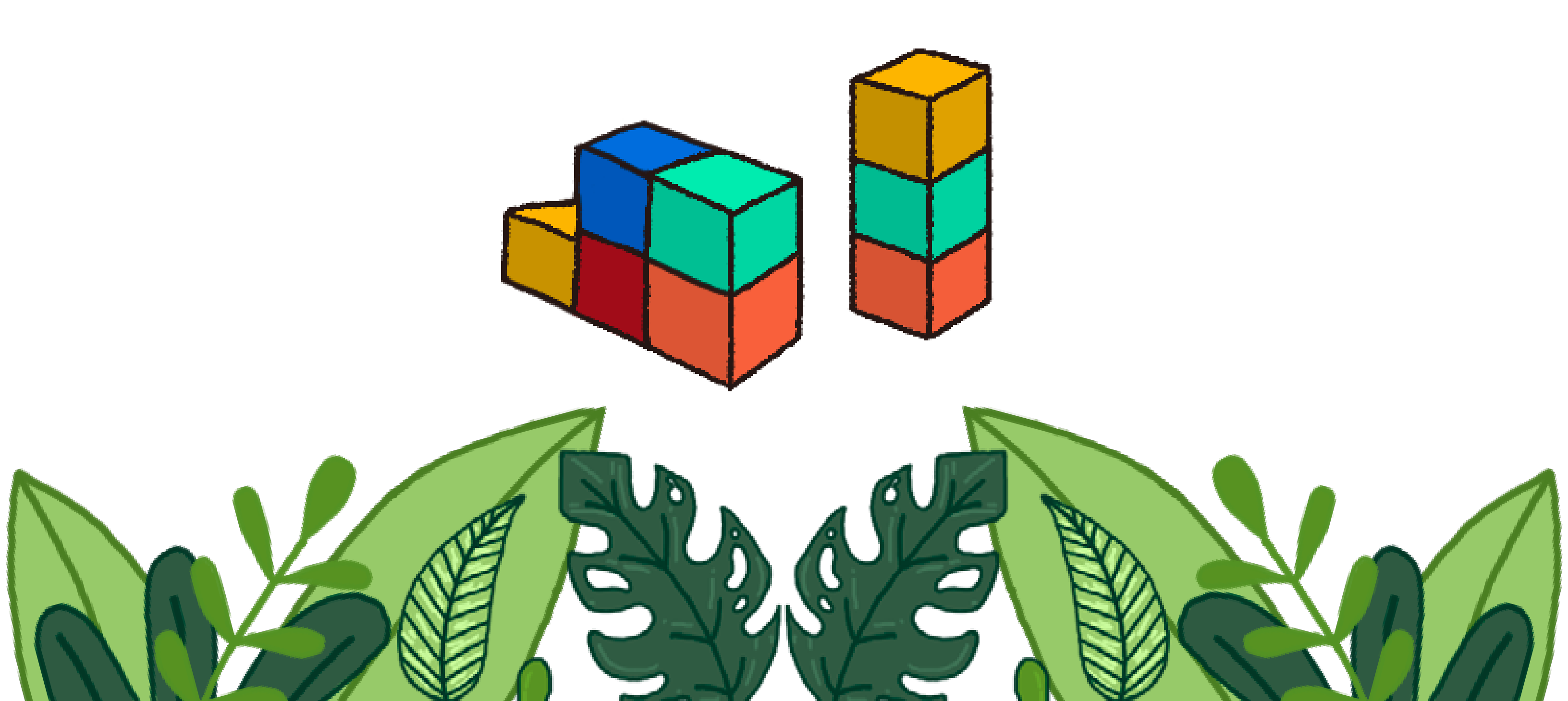
Lecturas recomendadas:

- De Sousa Santos, B. (2018). Construyendo las Epistemologías del Sur: para un pensamiento alternativo de alternativas (Vol. 1). CLACSO.
- Freire, P. (1993). Pedagogía de la esperanza: un reencuentro con la pedagogía del oprimido. Siglo XXI.
- Kahane, A. (2016). Planificación Transformadora por Escenarios. Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Kahane, A. (2017). En Colaboración con el Enemigo. Reos Partners.
- Mondragón, A. (2005). Ernst Bloch: el peregrino de la esperanza. Estudios políticos (México), (4), 43-77.

Módulo 2

Liderando la transformación.

Luego de explorar cuáles son los pilares y principios del diálogo social, se continuará con el fortalecimiento de conocimientos alrededor de las emociones y su papel en las relaciones interpersonales y sociales. La mirada hacia el interior es un proceso poderoso para entender cómo se interactúa frente y con los/las demás. Asimismo, permite a él/la facilitador/a reconocer cuál es el ánimo del grupo cuyo diálogo está apoyando.





Sesión 3.

Del autoconocimiento al encuentro con el otro

El objetivo de esta sesión es fortalecer la capacidad de comprensión personal y de comprensión de los demás para la identificación de fortalezas, fronteras de aprendizaje, oportunidades de acercamiento y colaboración con otros.

Temas por desarrollar:

- Comprender el entorno: de los hechos y datos a la intuición.
- Relacionarse: de la introversión a la extroversión.
- Tomar decisiones: del razonamiento lógico a la emoción.
- El hacer: del plan meticuloso hasta la improvisación.

Ritual de bienvenida


Tiempo: 20 min

Para el desarrollo de la actividad de bienvenida se proyectará el vídeo *The DNA Journey.,* en el cual se reflexiona sobre los prejuicios alrededor de los orígenes y las raíces de los individuos. Al finalizar el videoclip, se dividirá a los participantes en grupos de 4 personas y se dialogará alrededor de esta pregunta:

¿Qué está haciendo eco dentro de ti en este momento?

El grupo tendrá 15 minutos para el intercambio de reflexiones, seguidamente se pasará a plenaria donde 2 o 3 personas podrán compartir lo emergido en la conversación.

Diálogo de saberes


Tiempo: 2h 30 min

Del autoconocimiento al encuentro con el otro.

Dentro de la formación como facilitadores/as para el diálogo social, así como para la preparación de los actores en el diálogo, es importante el autorreconocimiento de los rasgos de las distintas personalidades presentes para luego abrir paso a la comprensión de los otros, procurando una mirada sin prejuicios e imaginarios sociales. Así, en la medida que se pueda hacer un autoexamen, emerge la comprensión de que cada ser humano es parte de una fracción entre muchas posibles y, en este caso, las miradas de los demás no son opuestas, sino complementarias.

¿Cómo tomamos decisiones?, ¿cómo percibimos las situaciones?, ¿cómo nos organizamos? y ¿cómo orientamos nuestra vida? Son preguntas claves para comprender a los seres humanos como sujetos diversos, pero a la vez como semejantes ya que comparten características psicológicas y patrones de comportamiento que están relacionados con la construcción cultural, la educación, las creencias, entre otros factores socioculturales.

El Test de Jung

Uno de los caminos que permiten comprender la complejidad de las personalidades humanas es el test Myers-Briggs Type Indicator -MBTI, desarrollado por Katherine Briggs y su hija Isabel Myers, el cual se encuentra basado en las tipologías de la personalidad de Carl Gustav Jung. Esta prueba mide las preferencias para tratar y relacionarse con otras personas, procesar información, tomar decisiones y organizar la vida.

En este test se pueden encontrar 16 combinaciones posibles de rasgos psicológicos de la especie humana de acuerdo con la forma en que se experimenta y se actuar en las situaciones, según la postura de Jung. Asimismo, esta prueba es una guía que permite encontrar algunas respuestas sobre las actitudes de las personas; sin embargo, no debe usarse como un medidor rígido y absolutista. Se advierte que no sirve para detectar patologías o señalar de manera negativa la ausencia de ciertas características psicológicas, sino para comprender las preferencias en la orientación de la energía, modos de percepción, criterios de decisión y el estilo de vida. Los resultados de la prueba no se mueven en la categoría de lo positivo-negativo; las características que se mencionan en las personalidades son patrones constantes, pero no inflexibles y las

personas pueden ir cambiando sus patrones a lo largo de la vida, según su edad, sus relaciones sociales y sus condiciones de vida.

Las dimensiones de las personalidades y el diálogo social

A continuación, se genera un acercamiento de forma general a la comprensión de las 4 dimensiones que forman los 16 tipos de personalidades como herramienta de trabajo para facilitar espacios de diálogo social. Asimismo, se recalca que este ejercicio teórico debe acompañarse de una práctica permanente, de una escucha activa y de disposición para comprender al ser humano

¿Desde dónde tomamos la energía?: Personas introvertidas (I) o extrovertidas (E)

- **Las personas introvertidas (I)** son más reflexivas, reservadas, profundas, observadoras, concentradas y prefieren grupos pequeños. Algunos de los errores comunes contra este tipo de personas son: ser confianzudos, no comunicarles la agenda previa, exponerlas en público, presionarlas, no darles tiempo para reflexionar y decidir, y compararlos. En el diálogo social, las personas introvertidas son las personas que más escuchan, piensan detenidamente antes de decidir, hablan solo cuando haya claridad, no les gustan tanto las reuniones, son más claros y comprenden más fácil al otro. En situaciones particulares, algunas personas no logran exponer todas sus ideas y piensan demasiado las cosas.

- **Las personas extrovertidas (E)** son activas, sociables, expansivas, con destrezas en las relaciones públicas, se hacen notar y se sienten a gusto ante el público. Algunos de los mayores errores que se cometen contra ellas son: callarles, excluirles, no dejar que participen, no motivar su presencia o intervención y quitarles el espacio para la discusión. Dentro de escenarios de diálogo lo más seguro es que este tipo de personas sean quienes más interactúen y propongan. Hablan de manera frecuente, se relacionan fácilmente con los demás participantes, se aburren fácil, son arriesgadas, tiene muchas conexiones y redes. Las personas extrovertidas contantemente son llamadas a dejar a hablar con otros para no interrumpir, a permitirse escuchar antes de tomar decisiones y a construir con otros.

¿Cómo percibimos la información?:
Personas Sensitivas (S) o Intuición (N)

- **Las personas sensitivas (S)** son prácticas, detallistas, realistas, centradas, tradicionalistas, secuenciales, necesitan rutinas y procedimientos. Algunos de los errores que se cometen contra estas personas son: ser ambiguo/a, hablarles o presentarles situaciones sin instrucciones precisas, solo darles discursos y no datos. En el diálogo social, estas personas se fijan mucho en las acciones, los presupuestos, criterios de variables, también les gusta verificar los datos y los hechos, son poco tolerantes a los retos no planeados. A veces, no tienen en cuenta los sueños y la esperanza de los otros.

- **Las personas intuitivas (N)** son visionarias, imaginativas, creativas, flexibles, abarcan grandes rasgos, les gusta el cambio y la innovación. Algunos de los errores que se cometen hacia estas personas son cortarles las alas, no dejar que desarrollen sus destrezas creativas, desconectar los sueños, obligarlos a cumplir metas a corto plazo y no tener claro el problema a resolver. Estas personas en espacios de diálogo son más soñadoras, imaginativas, visionarias, tienen ideas sobre el para qué y el sentido de la gestión, se interesan por la generalidad, se fijan en los retos de las soluciones, más no en el problema. A veces, no se confían en los datos y no se detienen por la falta de planeación.

¿Cómo tomamos las decisiones?:
Personas Pensativas (T) o Sentimentales (F)

- **Las personas pensativas (T)** son analíticas, creen en los principios y la justicia, son objetivas, impersonales, creen en la convicción y en la firmeza, también son críticas y exponen los errores. Algunos de los errores que se cometen con estas personas son: no decirles la verdad, hablar con rodeos, apelar al llanto para hablarles y actuar sin cuestionar. En espacios de diálogo social, estas personas se interesan por el objetivo, la competitividad, los logros y resultados, asimismo, se fijan en que las acciones sean transparentes y en los pros y contras (costo-beneficio). Un problema latente en esta personalidad es que no se fijan en los afectos que haya en las otras personas, priman la razón y los datos sobre los sueños y las esperanzas. Creen que es mejor ser temido que amado.

- **Las personas afectivas (F)** son subjetivas, empáticas, personales, armoniosas y pacíficas, les gusta agradar a otros (as), piensan en los efectos que hay en otros (as) y les motivan. Algunos de los errores que se cometen con estas personas son:

traicionarlas, rechazarlas e ignorarlas, no tratarlas con afecto y anular su presencia. En espacios de diálogo estas personas se interesan mucho en no pasar por encima de nadie, no vulnerar derechos, buscan la paz; para estas personas prima el bienestar común sobre el individual y creen en la ética. A veces, son muy confiados y creen mucho en las personas, más que en sus funciones.

¿Cómo nos organizamos?: Personas Juiciosas (J) o Perceptivos (P)

- **Las personas juiciosas (J)** son decisivas, organizadas, reflexivas, estructurales, sistemáticas, son resistentes al cambio, se rigen bajo plazos y horarios, les gusta planificar y mantener el control. Algunos errores que se cometen contra estas personas son: desordenar y desorganizar su espacio y tiempo, quitarles el control, improvisar, no tener un plan alternativo, no concluir ideas, logros y acuerdos. Por último, en espacios de diálogo, estas personas insisten en seguir un orden y en ser estricto con los tiempos.

- **Las personas perceptivas (P)** se adaptan fácilmente, son flexibles en tiempo, aceptan las ideas rápido, pueden trabajar bajo presión, son creativos para dar alternativas y posibilidades, les gusta el cambio y se tardan en tomar decisiones. Algunos de los errores que se presentan con ellas son: plantearles normas rígidas e inflexibles, no permitirles innovar, dar fechas límites, imponer una agenda, impedir la discusión completa. Finalmente, en espacios de diálogo son quienes se dan cuenta de la necesidad de tiempo, de flexibilidad y de creatividad para nuevas alternativas.

Dimensiones que forman los 16 tipos de personalidad

ENERGÍA
Motivación y dirección de la energía de una persona

INFORMACIÓN
Cómo percibe y analiza la información.

DESICIÓN
Cómo toma las desiciones o llega a conclusiones

ESTILO DE VIDA
Cómo usted se organiza



EXTROVERTIDO(E)

Se motivan al interactuar con otras personas. Dirigen su energía hacia el mundo externo de las cosas, las personas o actividades, trabajan sus ideas en voz alta con otros.

- Iniciador
- Expresivo
- Abierto
- Activo
- Entusiasta



SENSITIVO (S)

Tienden a prestar más atención a los actos o detalles concretos. Personas más realistas o prácticas.

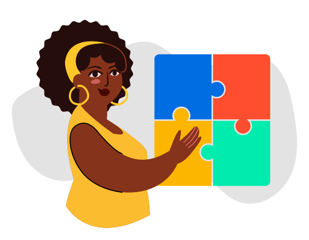
- Concreto
- Realista
- Práctico
- Experiencial
- Tradicional



PENSATIVO (T)

Toman desiciones más objetivamente pensando en los pros y contras de forma lógica y sistemática.

- Lógico
- Razonable
- Crítico
- Cuestionador
- Firme



JUICIOSO (J)

Organizan todos los eventos de su vida, piensa en reglas y cómo deben ser respetadas, realiza y sigue planes detalladamente.

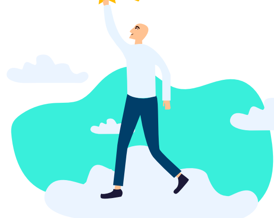
- Sistemático
- Controlador
- Preciso
- Decidido
- Metódico

INTROVERTIDO (I)

Se motivan cuando invierten tiempo solos. Dirigen su idea hacia el mundo interno de las ideas y pensamientos.

- Receptivo
- Contenido
- Íntimo
- Reflexivo
- Calmado





INTUITIVO (N)

Tiende a entender las conexiones, significados e implicaciones. Personas imaginativas y creativas.

- Abstracto
- Imaginativo
- Conceptual
- Teórico
- Original



SENTIMENTAL (F)

Toman desiciones basados en cómo se sienten frente a un asunto y cómo los otros serían afectados.

- Valorativo
- Subjetivo
- Comprensivo
- Armonizador
- Compasivo



PERCEPTIVO(P)

Prefiere tener opciones abiertas, ve las reglas como flexibles, tiende a improvisar y explorar opciones alternativas, disfruta las sorpresas y nuevas situaciones.

- Fluido
- Abierto
- Espontáneo
- Flexible

Ejercicio de conciencia y lenguaje corporal: Posturas para el diálogo

 Tiempo: 15 min

Durante este momento, llamado “Posturas para el diálogo”, los/las participantes observarán dos situaciones, la primera de ella representada por un actor quien narra cómo ha cometido un error en la institución educativa en la que está estudiando y cómo a causa de este error está a punto de perder su beca y las implicaciones que esto trae para su vida. Luego se propondrá a las personas presentes a ponerse en el rol del rector, quién es el encargado de tomar la elección sobre la continuidad o no de la beca, y a conectarse con su cuerpo para conocer como tomarían la decisión. Igualmente, se invitará que aquellos/as que usualmente toman decisiones racionales se toquen la cabeza y aquellos/as que tomen decisiones basados en los sentimientos se toquen el corazón.

En una segunda escena, una actriz dramatizará una situación donde inesperadamente le llega una invitación para realizar una actividad que implica cambios importantes dentro de su agenda. Ante esta situación, se incentivará a los/las participantes a ponerse en su rol. Aquellos/as que sienten esta actividad como disruptiva en su calendario y que merece una revisión exhaustiva de los planes previamente hechos para aceptarla, son invitados a abrazarse a sí mismos. Aquellas personas que pueden tomar la elección de aceptar o no de forma más espontánea y fluida, deberán abrir sus brazos.

Los movimientos hechos por los/las participantes significarán las opciones de tipologías con las que se identifican. Quien facilita, apoya la reflexión sobre las múltiples formas en que cómo seres humanos podemos proyectarnos, remarcando que no hay una mejor o peor forma de ser, sino que existe una necesidad latente de comprenderse y reconocerse en las diferencias.

Delta/plus

Para finalizar, se realizarán las siguientes preguntas con el fin de identificar fortalezas y debilidades de las actividades llevadas a cabo durante la sesión:

Delta	Plus
¿Qué podemos mejorar durante las sesiones siguientes?	¿Qué podemos seguir haciendo durante las sesiones siguientes?

Ritual de despedida

 Tiempo: 10 min

Para finalizar la sesión, se dividirá el grupo en parejas para dialogar sobre las siguientes preguntas:

¿Qué es algo nuevo que has aprendido de ti hoy que quieres seguir conociendo?

Tendrán 5 minutos para su intercambio. Después de este espacio de reflexión dual, algunos compañeros podrán compartir con el grupo la conversación llevada a cabo con su compañero/a.

Actividad posterior

Se motivará a los/las participantes a llevar una bitácora o diario sobre los sucesos vividos y la forma como los ha abordado durante 1 semana. Se pretende que la bitácora sea un espejo de la acción y pensamiento de la persona y el fruto de un ejercicio de diálogo consigo mismo. Las preguntas finales de esta autobservación son:

1. Teniendo en cuenta los temas vistos en la semana 3 sobre la personalidad y el autoconocimiento ¿Qué has ido descubriendo de ti mismo en los últimos días?

2. ¿Qué ideas o aspectos te has dado cuenta que son una frontera de aprendizaje en tu cotidianidad?

Finalmente, se les invitará seleccionar entre 1 y 3 acciones que quieran practicar en las siguientes dos semanas para superar estas fronteras.

Material bibliográfico y audiovisual recomendado

Videos recomendados:

- Diálogos Loyola. (04 de julio de 2014). Liderazgo en el siglo XXI. Chris Lowney. [Archivo de Vídeo].

Películas:

- AVATAR. Trailer
- Raya y el Último Dragón. Trailer

Lecturas recomendadas:

Libros introductorios a Jung:

- Pascal, E. (1998). Jung para la vida cotidiana. Obelisco.
- Stevens, A. (1994). Jung o la búsqueda de la identidad. Debate.
- Pinkola, C. (2016). Mujeres que corren con los lobos. Ediciones B, S.A.

Libros con Autoría de Jung

- Jung, C. (1984). El hombre y sus símbolos. Caralt.
- Jung, C. (2001). Recuerdos, sueños, pensamientos. Seix Barral.

Autor Junguiano especialmente recomendado en temas de espiritualidad y psicología analítica (algunos títulos):

- Grün, A. (1988). La mitad de la vida como tarea espiritual. Narcea.
- Grün, A. (1997). Cómo estar en armonía consigo mismo. Verbo Divino.
- Grün, A. (1999). Portarse bien con uno mismo. Sigueme.
- Grün, A. (2000). La salud como tarea espiritual. Narcea.
- Grün, A. (2000). Una espiritualidad desde abajo. Narcea.
- Grün, A. (2001). Si aceptas perdonarte, perdonarás. Narcea.
- Grün, A. (2002). No te hagas daño a ti mismo. Sigueme.
- Grün, A. (2004). Autogestiones. El trato con los pensamientos. Desclée de Brouwer.
- Grün, A. (2008). El libro del deseo. SalTerrae.
- Grün, A. (2009). El libro del arte de vivir. SalTerrae.

Libro sobre el MBTI:

- Cauvin, P., & Cailloux, G. (1997). Sé tú mismo: de la tipología del Jung al MBTI. Mensajero.

Sesión 4.

El valor de las emociones en la construcción de confianza en contextos polarizados.

El objetivo de esta sesión se centra en comprender el rol de las emociones en la construcción del "yo" como sujeto político.

Temas por desarrollar:

- Las emociones en el encuentro con el otro.
- El cultivo de las emociones y la construcción de confianza.

Ritual de bienvenida


Tiempo: 20 min

Esta actividad denominada "partitura de las emociones sonoras" permite poner en práctica la paralingüística como un componente de la conciencia corporal, el cual está compuesto por cualidades y modificadores de la voz, sonidos fisiológicos y emocionales, interjecciones, onomatopeyas, pausas y silencios que se utilizan constantemente para completar el significado de lo que se desea comunicar.

Para esta actividad se realizarán subgrupos de máximo 4 personas con el fin de que los/las participantes puedan conversar alrededor de la pregunta:

¿Cuáles son las emociones que están más presentes en mi vida y qué situaciones las detonan?

Después de esta conversación, los/las participantes elijen las dos emociones más comunes en el grupo y hacen conciencia del sonido que evoca cada uno/a cuando dichas emociones están presentes. Tendrán 15 minutos para este intercambio.

Finalmente, se reunirá el grupo completo y la persona vocera de cada subgrupo comparte el conjunto de sonidos construidos en diálogo con otros/as el cual compone una partitura de las emociones.

Diálogo de saberes


Tiempo: 90 min

La textura emocional de la democracia reconoce que todo actor social debe contribuir a la cultura política empleando todos los recursos de su personalidad humana que sirven para que la democracia prevalezca sobre la jerarquía y se cultiven emociones proclives a una cultura del respeto, la reciprocidad, la cooperación y la inclusión del otro/a al interior de cada persona. De este modo, la materialización de principios políticos que procuren la igual dignidad de las personas requiere de una base emocional que les procure estabilidad.

Es importante tener en cuenta las siguientes ideas sobre las emociones:

1. No son fuerzas ciegas. Por el contrario, tiene un objeto intencional, van dirigidas a algo y nacen desde la experiencia, por eso no son estado de ánimo.

2. Están vinculadas a las creencias y por eso tienen un contenido cognitivo. Son guía y orientan la toma de decisiones, por eso no son sensaciones.

3. Son en sí mismas juicios de valor. Nacen de la experiencia y motivan a percibir de una manera u otra una situación o persona.

4. Se experimentan de manera particular porque ellas se configuran en la historia psicológica y la normatividad social. Por lo tanto, las emociones pueden construir o deconstruir nociones sociales.

5. Tienen un carácter comunicativo, dialógico e intersubjetivo, puesto que las emociones determinan una forma de comunicación con el otro (las mismas palabras dichas de diferente forma tiene efectos distintos). Es este carácter comunicacional de las emociones el que ponen en relieve su relación con la vulnerabilidad humana, pues estás son recordatorios esenciales y valiosos de nuestra común humanidad.

La vulnerabilidad es un habilitante de las emociones tanto negativas como positivas, es la puerta de entrada del odio, el miedo, la venganza, pero también del amor, de la confianza, de la esperanza; la vulnerabilidad permite tener experiencias humanas significativas y de interconexión con los seres humanos que nos rodean. Al estar conectados/as con la vulnerabilidad propia y con la vulnerabilidad de los otros/as, se crea una interdependencia y una comunidad empática desde la conexión de la fragilidad ante situaciones de riesgo. Así, el cultivo de las emociones implica que cada persona se haga cargo y se asuma como agente social con necesidades de deconstrucción de aquellas nociones dañinas que eligen narrativas de odio y miedo sobre la edificación de una sociedad sana. Paradójicamente, los discursos que apelan a la razón no tienen en cuenta que la razón es inerte y aquello que moviliza la acción son las emociones, así que para cambiar el curso de acción social se debe apelar a estas.

Entendiendo que la política inicia con la vida emocional de las personas adquiere relevancia la dimensión psicológica que se configura a partir de la historia de vida de cada persona donde las emociones generan actitudes y creencias sobre la vida. Ciertamente, todas las personas quisieran ser invulnerables, pero cuando una persona es consciente de la propia vulnerabilidad y de la ambivalencia emocional de su existencia, sufre un desbalance entre su desarrollo físico y cognitivo. Esta situación de desbalance puede generar dos escenarios de desarrollo emocional, de acuerdo con los postulados de la filósofa Martha Nussbaum: el círculo vicioso o el círculo virtuoso que están conectados y conforman a un mismo ser humano, pero las acciones que guían y las consecuencias que asumen son distintas.

El círculo vicioso (la familia del miedo):

Esta dimensión tiene una fuerte influencia en lo individual del ser y está determinada por la negación de la vulnerabilidad y por el ocultamiento de lo humano. La primera emoción que se fortalece en este círculo es el miedo. El miedo es la creencia de que algo me amenaza y soy impotente ante ello, este se presenta de manera rápida y contamina las demás emociones, suscitando actitudes y emociones enemigas de la democracia.

El miedo es un profundo problema para la vida democrática, en tanto es más una actitud narcisista que no atraviesa la barrera del yo, genera el bloqueo de la deliberación racional, el envenenamiento de la esperanza y la obstaculización de la cooperación constructiva hacia un mundo mejor. De igual manera, induce a acciones egoístas y antisociales, mina la fraternidad y la confianza, genera acciones precipitadas y vergonzosas y promueve visiones apocalípticas que oscurecen la posibilidad de encontrar soluciones.

Ahora bien, naturalmente, el miedo tiene mecanismos de defensa, descubiertos por Anna Freud, como el hecho de crear culpables para sentir que se está recuperando el control y sentir ira ante la falta de satisfacción de las demandas. La ira desencadena una serie de escenarios emocionales que refuerzan la imagen monárquica del yo a través de la indignación y la venganza como defensa ante el dolor y el miedo. Así, se cree que quienes no cumplen sus demandas son malos y merecedores de el mismo sufrimiento vivido: la exclusión agresiva y el castigo. Por lo tanto, para no caer en acciones violentas y victimizantes, cuando una persona siente ira no se le debe rechazar y tratar de eliminarla, sino que se le debe involucrar en la sociedad y ayudarla a transitar hacia la construcción de la esperanza mediante consensos entre las partes adversarias.

Otra emoción que desencadena la ira (sumada al miedo y la culpabilidad) es la repugnancia y el odio. Cuando una persona atraviesa este estado emocional cree que si alguien le ha causado daño intencionalmente debe ser marginado, excluido, estigmatizado, invisibilizado o reducido en su humanidad. Por último, la envidia nace por un lado de la inseguridad y el miedo de ser menos que otro, pero se le reconoce que en cierta medida permite adquirir consciencia de la profunda desigualdad. Sin embargo, en la mayoría de los casos cuando la envidia está presente se desencadenan actitudes hostiles hacia los otros/as, se incentiva la competencia entre individuos, lo que genera un aspecto negativo en la vida política.

El círculo virtuoso (política de la esperanza)

La política de la esperanza intenta eliminar el mito de la perfección y la fantasía desde la invulnerabilidad para acoger la vulnerabilidad común y el reconocimiento como humanos. La política de la esperanza incentiva la visión amorosa e imaginativa a través de lo estético y el arte, y el espíritu deliberativo y la crítica racional a través de la filosofía y el diálogo político sensato.

Hay tres actividades íntimamente relacionadas en la esperanza: la voluntad para actuar en pro del ideal valorado y ansiado, el respeto a la independencia de conciencia de los otros, y al estar anclada a la confianza y el amor, la esperanza es un determinante en la ciudadanía democrática, ella se fortalece desde la confianza porque es preciso creer que lo bueno que se espera tiene alguna posibilidad de lograrse mediante el esfuerzo de los seres humanos imperfectos y vulnerables que tejen acciones solidarias, justas y generosas.

Relacionado a la esperanza, el amor como emoción política está conectada con la confianza hacia otros seres humanos capaces de cierto nivel de bondad y de cambio,

pues aquello que sostiene a una sociedad tiene sus raíces en el amor o son formas de él. La clave ética que está atrás de la capacidad de amor es entender que toda persona es más que sus actos. Sin embargo, para una sociedad democrática no basta con el respeto, sino que es necesario un compromiso imaginativo para cultivar por el amor político una familia de sentimientos que determine al buen ciudadano, al que esta emocionalmente vivo.

El movimiento del amor es hacia la escucha compasiva y comprensiva donde el diálogo se convierte en una práctica que permite cultivar emociones virtuosas para incentivar el fortalecimiento de la democracia. De modo que, convertirse en un ciudadano educado significa aprender una cantidad de hechos y dominar técnicas de racionamiento, pero significa algo más, significa aprende cómo ser un ser humano capaz de dar amor e imaginación.

LAS EMOCIONES POLÍTICAS

La política arranca donde arranca la vida emocional de las personas, el origen de la geografía emocional es la vulnerabilidad humana, al ser conscientes de esto, se dan dos escenarios:

EMOCIONES DEL CÍRCULO VICIOSO

El miedo:

Es la creencia de que algo nos amenaza y somos impotentes ante ello. Se dispara rápidamente entre las personas y contamina las demás emociones suscitando actitudes y emociones enemigas de la democracia, tales como: bloqueo de la deliberación, envenena la esperanza, impide la cooperación, induce a acciones egoístas y antisociales, mina la fraternidad y la confianza, genera visiones apocalípticas y oscurece la posibilidad de soluciones

El imperio de la envidia

Es la focalización en los rivales que tienen algo que se considera valioso y de lo que se carece.
Se manifiesta en el deseo de arrebatar al otro sus privilegios.
Nace de la inseguridad y del miedo
Desencadena actitudes hostiles frente al afortunado, incentivando la competencia entre individuos.

La ira y la culpabilización del otro

Es una consecuencia del miedo, y refuerza el "yo" narcisista.
Desencadena un escenario de emociones como la indignación y la venganza.
Quienes son atravesados por esto creen que aquellos que no cumplen sus demandas son malos y merecedores del mismo sufrimiento.



El odio y la política de la repungnancia

Resulta de la combinación de las emociones anteriores.
Los individuos consideran que, quienes les ha causado daño, intencionalmente, deben ser marginados, excluidos, estigmatizados e invisibilizados.
Suele desencadenar fenómenos como el racismo, la homofobia y el antisemitismo.

EMOCIONES DEL CÍRCULO VIRTUOSO

La esperanza

Se demuestra de diferentes formas, en la solidaridad, la gratitud, la amistad.
Consiste en ver a la otra persona como plenamente humana, capaz de cierto nivel de bondad y de cambio.
Su movimiento es hacia la escucha compasiva y comprensiva y al diálogo que es diferente a la polémica.

El amor

Se caracteriza por tres actividades emocionales íntimamente conectadas: requiere acción y compromiso para actuar en pro del ideal valorado y ansiado, implica elección y hábito práctico, lo que se relaciona al respeto y la independencia de la conciencia de otros, y es determinante en la ciudadanía democrática.

La confianza

Es preciso creer que lo bueno que se espera tiene alguna posibilidad de lograrse mediante el esfuerzo de seres humanos imperfectos y vulnerables. No se trata de creer en un mundo perfecto, sino en la posibilidad de tejer en actos cotidianos de solidaridad, justicia y reconocimiento

Ejercicio de conciencia, lenguaje corporal y Geografía Emocional

Tiempo: 20 min.

La actividad corporal denominada "Geografía Emocional" busca que los asistentes conecten el cuerpo y la mente con el fin de establecer relaciones entre las emociones, especialmente entre el miedo y la ira. De igual manera, esta actividad permite identificar la resonancia corporal de las emociones políticas que fomentan la democracia y mantienen al margen las emociones proclives a la exclusión que podrían obstaculizarla.

Primero, se invitará a los/las participantes a conectar la mente y el cuerpo, a equilibrar la respiración y a pensar en un momento donde haya experimentado miedo e ira. Luego se pedirá a las personas concentrarse en ese momento y descubrir qué sienten en el cuerpo, dónde lo sienten y todo aquello que ese momento despierta en su ser.

Durante 10 minutos y, a partir de este momento de conexión, se motivará a los/las participantes a realizar un ejercicio de escritura consciente en el que responderán de manera individual e íntima las siguientes preguntas:

¿Qué relación habitual tienes con el miedo y la ira en tu vida?,

¿Has percibido algún cambio en tu relación con esas emociones en los escenarios donde se relaciona con otros/as?

Recientemente, ¿has sentido este cambio en tu cuerpo físico? (alimentación, patrones de sueño, alergias, migrañas, piel, digestión...).

Ejercicio De Creación Colectiva

Tiempo: 40 min

Para hacer una puesta en común de la geografía emocional, que inicia con el momento de conciencia corporal, se sugiere leer el cuento "la pintura de la paz perfecta"1. Posteriormente, se le pedirá a los/las participantes realizar un collage basado en el texto leído que represente su refugio de calma interior ante una situación de ira o miedo profundo. La idea es que realicen la obra artística usando todo tipo de materiales que tengan a la mano para poder reflejar su propia pintura de la paz perfecta.

Después de 20 minutos, los/las participantes volverán a interactuar de manera grupal para que, voluntariamente, algunas personas puedan compartir sus collages y aquellas reflexiones que les ha suscitado este momento de creación.

Ritual de despedida

 Tiempo: 5 min

A partir de la experiencia físicas y emocional suscitada durante el encuentro, se invitará a los/las participantes a reflexionar y compartir una palabra que exprese:

¿Cómo me siento después de la sesión de hoy?

Delta/plus

Para finalizar, se realizarán las siguientes preguntas con el fin de identificar fortalezas y debilidades de las actividades llevadas a cabo durante la sesión:

Delta	Plus
¿Qué podemos mejorar durante las sesiones siguientes?	¿Qué podemos seguir haciendo durante las sesiones siguientes?

Actividad posterior

Como actividad posterior de la sesión, se motivará a los/las participantes a interactuar con su diario o a expresar a través de un foro virtual una reflexión alrededor de la pregunta:

¿Qué utilidad sientes que tiene el cultivo de las emociones en el diálogo social?

Material bibliográfico y audiovisual recomendado

Videos recomendados:

- TedxHouston. (Junio 2010). Brené Brown: el poder de la vulnerabilidad. [Archivo de Vídeo]. TED.

Lecturas recomendadas:

- Nussbaum, M. (2014). Un problema en la historia del liberalismo. En Las emociones políticas. ¿Por qué el amor es tan importante para la justicia? (pp. 13-42). Editorial Paidos.
- Nussbaum, M. (2010). Educando ciudadanos: las emociones morales (y antimorales). En Sin fines de lucro. Katz Editores.
- Lederach, J. y Lederach, A. (2014). Cuando la sangre y los huesos claman. Travesías por el paisaje sonoro de la curación y la reconciliación. Asociación de Investigación por la Paz Gernika Gogoratuz.
- Brown, B. (2016). El poder de ser vulnerable. Ediciones Urano.
- Goleman. D, (2004). La inteligencia emocional. Editorial Vergara.

Módulo 3

La artesanía del diálogo entre diversos y contrarios.

Luego de este valioso recorrido por las emociones propias, se llega a la temática del diálogo social que invita a la acción. ¿Cómo iniciar procesos de diálogo social?, ¿qué implica, para un/a facilitador/a, este proceso?, ¿cuál es el rol de la facilitación? Son algunas de las preguntas que se responderán en este apartado.




mente abierta
corazón abierto
voluntad abierta

Sesión 5.

Aprendizajes sobre el rol de facilitador

El objetivo de esta sesión es comprender aspectos claves para la facilitación de procesos de diálogo en función de consensos.

Temas por desarrollar:

- Práctica sistémica como herramienta para el diálogo enfocado en la acción.
- La facilitación como un tipo de liderazgo.
- Reflexiones sobre los aprendizajes y alcances de la práctica sistémica y la facilitación de diálogos entre actores diversos y contrarios.

Ritual de bienvenida

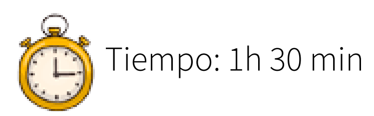
 Tiempo: 15 min

Para dar inicio al ritual de bienvenida, se proyectará el video *"Valiente es dialogar",* el cual servirá de inspiración para que cada estudiante elabore una obra (pintura, dibujo, frase, collage, etc.) con la que simbolice:

¿Qué implica para ti ser valiente en el encuentro con el otro?

Posteriormente, el/la facilitador/a formará grupos de 3 personas para que conversen acerca de la valentía y el encuentro con el otro desde las representaciones hechas. Para finalizar, se invitará a los/las asistentes a compartir sus impresiones sobre la actividad mediante el chat o a viva voz.

Diálogo de saberes



El enfoque sistémico como herramienta para el diálogo

El enfoque sistémico es una escuela de pensamiento que contribuye a entender el mundo a través de conexiones entre las partes que lo componen, por lo que este enfoque funciona como una herramienta de dialogo para la comprensión de la complejidad. La teoría general de los sistemas de Ludwin Von Bertalanffy nació en la década de 1950 en respuesta a las visiones mecanicistas de la biología que tendían a individualizar a las partes o subsistemas. Por el contrario, el enfoque sistémico plantea que las partes no existen de manera aislada, sino que hay una interconexión entre las mismas. De esta forma, se comprende a la sociedad como un organismo abierto, en constante interacción compleja entre partes o actores.

El enfoque sistémico propone:

- Ir más allá del pensamiento lineal (mecanicista)
- Ir más allá del pensamiento multicausal para no solo ver las causas, sino sus relaciones.
- Sentir y pensar en una situación o un objeto como el resultado de un tejido complejo de interrelaciones.
- Poner el foco sobre las interconexiones para encontrar posibilidades de generar cambios.
- Implicarse a sí mismo para transformar la situación a abordar.

El uso práctico del enfoque sistémico parte de la posibilidad de comprender el diálogo social como un proceso. El diálogo es un ejercicio comunicativo de genuina interacción, diferente del debate o la negociación, mediante el cual las personas cambian gracias al aprendizaje adquirido por su profunda disposición de escucha y por su capacidad para reconocer la validez de las reivindicaciones humanas de los demás. El enfoque sistémico, entonces, permite comprender que es necesario escuchar teniendo en cuenta múltiples voces y actores para dar cuenta de la realidad.

De esta forma, se puede utilizar el análisis sistémico para:

- Explorar información: las personas aprenden de sí mismas, de su comunidad, de otros o de un problema particular y son capaces de generar ideas innovadoras.

- Colaborar colectivamente: se abordan problemas complejos y los actores se responsabilizan por hacer posibles las soluciones que plantean.

- Abordar relaciones para transformar conflictos: se trabajan relaciones complejas o conflictos específicos entre personas y grupos.

- Tomar decisiones que impactan a la sociedad: por medio del análisis sistémico es posible tomar decisiones de forma colectiva que mejoren las condiciones de un grupo particular y el conocimiento público sobre un asunto.

- A partir de lo anterior, el rol de la facilitación debe procurar el desarrollo del enfoque sistémico para la orientación de los procesos de diálogo; las formas de organizarse y las metodologías usadas deben ser un reconocimiento intencional de que se necesitan las diferentes percepciones, capacidades y conocimientos para comprender, co-sentir y transformar contextos y territorios de alta complejidad.

La facilitación como un tipo de liderazgo

La facilitación es la acción de volver fácil el proceso por medio del cual los/las participantes de un grupo alcanzan objetivos que han diseñado para sí mismos, por medio de una agenda previamente diseñada. El rol del facilitador no es enseñar ni dirigir ya que no se busca impartir información a las personas participantes sobre un tema específico, tampoco es imponer normas, reglas o visiones dentro del espacio. El/la facilitador/a tiene un rol de acompañante, pues son los/las participantes del proceso de diálogo quienes diseñan los objetivos y las reglas para trabajar juntos/as.

Para la convocatoria de un espacio de diálogo entre actores diversos y contrarios se debe promover la convergencia de líderes dispuestos a dialogar con otros. De igual forma, hay que tener en cuenta que no se busca congregar a un grupo representativo (género, edad, posición política), sino al microcosmos del sistema actual, iniciando con aquellos que pertenecen a las orillas más distantes de la situación a abordar teniendo en cuenta sus visiones e intereses distintos o contrapuestos. Lo anterior, debido a que el sistema está perfectamente diseñado para producir los resultados que actualmente está produciendo, de forma que es fundamental convocar a los seres humanos que están creando la situación del sistema.

Usualmente, la convocatoria es más efectiva cuando el grupo es invitado por líderes de confianza de las personas que se pretende traer al espacio, también es efectiva cuando el grupo motor del ejercicio es dinámico y proactivo en compartir los objetivos y el sentido de este tipo particular de diálogo.

Idealmente, los grupos convocados a espacios de diálogo social donde uno de los objetivos es construir confianza y trabajar de forma colaborativa deben contar hasta con cincuenta participantes. Sin embargo, esto no implica que no se pueda trabajar con grupos más numerosos, sino que, en ese caso, las personas convocadas deberán trabajar en subgrupos con el fin de que el trabajo realizado sea realmente colaborativo.

Es de recalcar que en este tipo de diálogo los/las participantes expresan puntos de vista e intereses, pero no actúan como representantes de sus instituciones, esto brinda la libertad para hablar y construir. Al no ser espacios de representación la participación en el diálogo no es delegable.

Es importante tener en cuenta que en los procesos de diálogo entre actores diversos y contrarios siempre habrá momentos de alta tensión, esta es una fuerza que siempre estará presente en el espacio y que puede convertirse en una fuerza destructiva o constructiva. En estos casos, el rol del/la facilitador/a es apoyar al grupo para que la tensión impulse la creatividad y pueda cumplir sus objetivos. Asimismo, es labor de la persona encargada de la facilitación disipar la tensión en caso de que esta se torne destructiva y tóxica. Siendo así, el/la facilitador/a puede dar opciones a los miembros del grupo para reflexionar acerca de la situación y tomar decisiones sobre la forma de cómo proceder.

Es necesario tener presente que en espacios de diálogo social ningún actor prevalece sobre otros, por ello es importante mantener la horizontalidad en el diálogo y liderar juntos dado que:

- Ninguna institución, organización o individuo es capaz de solucionar la situación de forma unilateral.

- Se quiere solucionar la situación de forma que no se genere más polarización o violencia.

Del acompañamiento de algunos procesos de diálogo social entre diversos y contrarios, así como del intercambio de experiencias con facilitadores nacionales e internacionales se han identificado los siguientes aprendizajes:

- El proceso es tan importante como el resultado final. No solo hay que fijarse en lo que se va a lograr sino cómo se hará para crear espacios de confianza, empatía y escucha plurales.

- Antes de comenzar un proceso de diálogo es fundamental preparar a los actores para entrar al diálogo brindándole unas capacidades iniciales, contexto e información que les permitan relacionarse con personas opuestas de manera asertiva.

- Es fundamental mantener la confidencialidad del ejercicio hasta que los/las participantes decidan juntos que están listos para salir a la luz pública, evaluando impactos y riesgos que ello conlleva. La confidencialidad permite guardar la confianza gestada en los procesos.

- Se deben crear espacios donde se pueda compartir la situación emocional, porque la mayoría de las veces solo nos enfocamos en lo técnico (económico, metas, datos, etc.), pero es necesario entender al otro desde sus emociones.

- Nunca habrá condiciones ideales para iniciar un proceso de diálogo ni coyunturas fáciles para este tipo de proceso. Por ello, es necesario centrarse en las oportunidades pues es sobre estas que se actúa hacia el avance.

- El proceso de generación de confianza entre los actores empieza con el/la facilitador/a, quien debe partir por el respeto a todas las opiniones de los participantes.

Algunas recomendaciones para la facilitación son:

- Tener clara la línea de diferencia entre ser facilitador y ser participante, ya que los intereses personales no pueden involucrarse en los procesos. Como facilitador/a se debe entender que el rol que se tiene dentro del proceso es ayudar a los actores a alcanzar sus propios objetivos y no imponer los suyos propios.

- Atender al propio comportamiento en el sistema en vez de diagnosticar a los demás, siendo consciente de que la única persona a quien puede controlar en una situación de tensión es a si mismo/a.

- Al ser seres humanos, no se puede suspender juicios personales; sin embargo, se puede ser conscientes de ellos para mantener el mismo respeto hacia todos los participantes de espacio de diálogo y no perder el foco del rol como facilitador/a.

- No se puede cambiar a los demás:

- Como facilitadores/ras no corresponde cambiar a nadie, por lo que se debe aceptar las opiniones del grupo a pesar de que no se compartan.

- Se requiere tener claras cuáles son las condiciones bajo las que se está dispuesto a participar en la facilitación dentro del espacio. Se deben establecerse unos mínimos de relacionamiento previo al encuentro.

- Es importante determinar que puede cambiar de su forma de actuar para sentirse más cómodo o cómoda en el espacio.

- Es importante escuchar para entender y no para responder y practicar la priorización de una conexión humana, sobre tener razón.

* Es importante volver a humanizar a aquellas personas con quienes se han tenido momentos de tensión, para ellos es necesario cultivar y usar prácticas que permitan atravesar emociones fuertes de forma no violencia consigo mismo/a y con los demás. Para ello no hay una fórmula, pues esto es altamente personal.

* Es necesario usar metodologías flexibles, participativas y dialógicas para avanzar de relaciones interpersonales violentas o transaccionales, a relaciones humanizantes, co-creativas y transformativas.

Formas de hablar y escuchar

El/la facilitador/a debe estar atento a las formas en las que está hablando y escuchando el grupo de personas que está acompañando. Bajo esta consigna puede apoyar la contención física y emocional del espacio y canalizar la creación colectiva. Estas formas son:

Descargar:

* **Al momento de hablar:** cada persona se dispone a contar “su verdad”, dice lo que siempre dice fundamentando en la idea que su historia es la única correcta o la única que es segura contar.

* **Al momento de escuchar:** es sordo a otras historias, así que se escucha únicamente lo que confirma su propia historia y centra su atención en convencer al otro de que su perspectiva es la correcta.

Debatir

- **Al momento de hablar:** es un choque de ideas, cada persona dice lo que piensa y algunas personas ganan y otras pierden.

- **Al momento de escuchar:** se escucha desde afuera, objetiva y materialmente, como un juez en un debate o un tribunal ("Esto está correcto y aquello está incorrecto"). Se escucha para buscar cuál es el argumento más fuerte.

Dialogar

- **Al momento de hablar:** la persona es más autorreflexiva y consciente de que su perspectiva no es una verdad absoluta, sino una experiencia personal.

- **Al momento de escuchar:** se escucha de manera empática, como si estuviera dentro del otro y se centra la atención en entender ¿por qué esta persona piensa lo que piensa?, ¿cuál es la historia detrás de su forma de ver las cosas?

Crear juntos

- **Al momento de hablar:** se reconoce lo que está pasando en la interacción con el otro, teniendo la mente abierta a nuevas ideas, el corazón abierto desde la empatía y la voluntad abierta para verse en la acción junto al otro y crear juntos un futuro emergente.

- **Al momento de escuchar:** se escucha no sólo desde sí mismo o desde otros, sino también desde el sistema en general. Se centra la atención en descubrir qué se está creando en este intercambio.

A continuación, se puede observar las fases que componen el diálogo social.

Fases para el DIÁLOGO SOCIAL

1. VIABILIDAD Y DESICIÓN PARA LA FORMULACIÓN DEL EJERCICIO DE DIÁLOGO

En esta fase realizamos una evaluación preliminar para determinar si existen o no las condiciones necesarias para iniciar el proceso de diálogo. Para ello es necesario que tengamos una conversación clara, abierta y fluida con los actores o grupo de actores interesados en iniciar el proceso a fin de determinar:

- La intención de diálogo
- La disposición para el diálogo

2. ANÁLISIS ESTRATÉGICO DEL CONTEXTO

En este punto realizaremos un estudio profundo sobre el contexto en el que surge el proceso de diálogo y sobre el cual pretendemos incidir para transformar. Más que un ejercicio descriptivo realizado a partir de fuentes primarias y secundarias, con el propósito de conocer el contexto: esta acción requiere un esfuerzo altamente analítico encaminado a comprender de manera objetiva , estratégica y con todas sus aristas el conflicto para asi determinar su núcleo y visualizar posibles fronteras de cambio.

- Núcleo del conflicto
- Visualización de fronteras

3. DISEÑO ESTRATÉGICO DEL DIÁLOGO

Soportados en el análisis realizado previamente, en esta acción formularemos la estrategia de diálogo para la transformación del conflicto, es decir, tejeremos el “alma” y “el cuerpo” del proceso estableciendo el objetivo, la ruta y los roles de los actores y el plan de trabajo a seguir. Todo lo anterior lo configuramos para evitar que el proceso sea un intento bien intencionado , pero desorientado y endeble.

- Objetivos del diálogo
- Ruta estratégica del diálogo
- Selección de participantes y definición de roles
- Plan de trabajo

4. ALISTAMIENTO

Esta fase tiene como objetivo conformar y fortalecer el grupo inicial de actores que entran al proceso de diálogo, para ello realizaremos la convocatoria al proceso, profundizaremos el conocimiento de los actores a través de una serie de entrevistas y los prepararemos con la finalidad de potenciar las actitudes y las capacidades dialógicas.

- Convocatoria
- Entrevista
- Preparación de actores

5. LOS ENCUENTROS DEL DIÁLOGO

En esta fase daremos apertura al diálogo con la generación de espacios de encuentro cuidadosamente estructurados, que permitan reunir a los actores en un ambiente de confianza. Teniendo como base la calidad del relacionamiento, es posible avanzar en el logro de los objetivos propuestos e incluso construir acciones que trasciendan la experiencia de diálogo . Los encuentros se desarrollarán en tres momentos grupales, conceptuales y emocionales.

- Divergir
- Emerger
- Converger

6. CONCERTACIÓN DE ACCIONES

Sobre la materialización de acciones.
Los grupos pueden consensuar diversas acciones que pueden incluir, por ejemplo, acciones comunicativas para la incidencia, formulación de proyectos individuales o colectivos, dar continuidad a los diálogos más allá de la propuesta inicialmente prevista, gestar nuevos procesas de diálogo sumando diversos actores , entre otras. En esta etapa es importante constituir un comité de seguimiento, que facilite articulación de dichas acciones y motive su ejecución.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El desarrollo de esta fase es transversal y cíclico y nos permitirá contar con una retroalimentación constante para el aprendizaje y el avance de las diálogos emprendidos. Esta fase es clave para materializar las acciones consensuadas por los participantes y conocer los impactos tangibles e intangibles que se van desarrollando en el proceso.

- Retroalimentación.
- Impactos

Ejercicio de conciencia y lenguaje corporal: ¿Cómo nos estamos comunicando con el cuerpo y los acentos?


Tiempo: 10 min

En este ejercicio se integrará el lenguaje corporal y no verbal al actuar conscientemente, asimismo, se invitará a los/las asistentes a reflexionar sobre cómo estos lenguajes se sobreponen y participan activamente en los escenarios de diálogo. La pregunta que se trabajará en este momento será:

¿Cómo nos estamos comunicando con nuestro cuerpo y los acentos?

Para desarrollar dicho espacio, se motivará a los/las participantes a explorar los gestos propios que tendrían lugar en situaciones divertidas, de enojo o de expectativa y con distinta intensidad. Posteriormente, quien facilita este momento les invitará a compartir esa situación a través del cuerpo con gestos y sonidos y por medio de sus cámaras en la videollamada.

Ejercicio de creación colectiva


Tiempo: 40 min.

Durante este módulo tendrá lugar la actividad denominada “Teatro Foro: práctica de hablar y escuchar”, la cual tiene como objetivo enseñar sobre las 4 formas de hablar y escuchar presentes en la oralidad, el lenguaje corporal y el lenguaje simbólico de los gestos. Esta actividad se desarrollará a través de una puesta en escena en vivo.

De esta manera, se planteará la siguiente situación:

> En el contexto actual de pandemia, una joven universitaria que vive con su familia, incluida su abuela, quiere visitar la casa de una amiga para ver una película. Por esta razón, se conecta con su padre Luis por videollamada para pedirle permiso.

La escena de la llamada se divide en 4 momentos, los cuales representan de cada una de las cuatro formas de hablar y escuchar: descarga, debate, diálogo y co-creación. Al finalizar cada escena, se invitará a los/las participantes a que hablen y escuchen en la forma señalada bajo la siguiente consigna:

En el país actualmente se evalúa la posibilidad de abrir los espacios públicos como estadios, escuelas, teatros, entre otros, permitiendo el desarrollo de espacios para el ocio y la recreación, ¿Cuál es su posición frente a este tema?

De esta forma, se invitará a los/las participantes a emplear cada una de las formas de hablar y escuchar mencionadas para luego reflexionar sobre cómo se sintieron consigo mismos al transitar de una forma a otra.

Ritual de despedida

 Tiempo: 15 min.

En este momento se convoca a los/las participantes a dialogar por el chat entorno al siguiente interrogante:

¿Qué aprendiste hoy en el espacio que te gustaría replicar en su territorio, familia y/o lugar de trabajo?

Delta/plus

Para finalizar, se realizarán las siguientes preguntas con el fin de identificar fortalezas y debilidades de las actividades llevadas a cabo durante la sesión:

Delta	Plus
¿Qué podemos mejorar durante las sesiones siguientes?	¿Qué podemos seguir haciendo durante las sesiones siguientes?

Actividad posterior

Para fortalecer el conocimiento de los/las participantes se propondrá una cita en parejas. Los/las participantes tendrán dos minutos para encontrarse con la pareja asignada por el/la facilitador/a en grupos dentro de la plataforma virtual, con el objetivo de intercambiar sus datos de contacto y ponerse de acuerdo para encontrarse en el transcurso de la semana. Durante este encuentro se les invita a compartir alrededor de estas preguntas:

1. ¿Cuál es su nombre?, ¿de qué ciudad viene?, ¿a qué organización pertenece?

2. ¿Ha participado antes en algún proceso de diálogo social?

3. Desde su experiencia personal ¿qué elementos deben tenerse en cuenta para desarrollar un proceso de diálogo social?

4. ¿Cuáles temas son de su interés?

Material bibliográfico y audiovisual recomendado

Videos recomendados:

- Quién es Quién. (03 de abril de 2019). Planeación por escenarios. Destino Colombia. [Archivo de Vídeo]. Youtube.

Lecturas recomendadas:

- Destino Colombia. (1998). Hacia un nuevo milenio: proceso de planeación de escenarios. Destino Colombia.
- Grupo de diálogo minero Gdiam.
- Kahane, A. (2016). Planificación Transformadora por Escenarios. Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Mexicos posibles.
- Mínguez-Alcaide, X. (2017). Un proceso de diálogo multiactor para la paz en el País Vasco. Convergencia, 24(73), 37-60.
- Tenemos que Hablar de Chile. (s.f.). Participación en medio de una pandemia. Metodología.

Sesión 6.

Herramientas para la facilitación de procesos de diálogo

El objetivo de esta sesión es practicar los primeros pasos en la creación de agendas para los procesos de diálogo.

Temas por desarrollar:

- La facilitación como un tipo de liderazgo
- Los tres momentos esenciales: diverger, emerger, converger
- El contenedor físico y emocional

Ritual de bienvenida

 Tiempo: 20 min.

Para el ritual de bienvenida el/la facilitador/a convocará a una reflexión en grupos de 4 personas, en donde que cada asistente compartirá su experiencia sobre la siguiente consigna:

Un momento en donde suspendiste un juicio propio para mantener una buena relación con la persona que estabas hablando.

Posteriormente, en plenaria, se invitará a 2 o 3 personas a que, de manera voluntaria, compartan su vivencia.

Diálogo de saberes

 Tiempo: 1h 30 min

El proceso de planeación previa de los espacios de diálogo social entre diversos y contrarios ocupa, usualmente, el mismo tiempo que el encuentro mismo, es decir, si se va a facilitar un espacio de tres días, debería destinarse el mismo tiempo para el planteamiento y la preparación del espacio. De esta forma, algunos pasos para tener en cuenta en el diseño del espacio de diálogo son:

1. **Preguntar para entender las necesidades de los/las participantes:** es necesario entender cuáles son las motivaciones de los/las participantes para comprender qué quieren lograr. Hay que pensar en mecanismos para recolectar esta información (llamadas, entrevistas, etc.). Así, a través del contacto con los participantes podemos crear conexión entre los/las asistentes antes de la reunión.

   Algunas preguntas que se pueden formular son:

- ¿Qué debe suceder para que esta reunión sea un éxito?
- Si esta reunión es un fracaso, ¿qué habrá pasado?
- ¿Cuáles consejos tiene usted para el equipo de facilitación?
- ¿Qué espera lograr usted en esta reunión que no tiene ahora?
- ¿Qué espera crear en esta reunión que actualmente no existe?

2. **Crear objetivos:**

   Algunos consejos para elaborar objetivos son los siguientes:

- Los objetivos deben iniciar con un verbo (crear, aclarar, escuchar, etc.).
- Procurar que la oración sea lo más clara posible.
- Crear 1 a 3 objetivos alcanzables en el tiempo dispuesto y que respondan a las necesidades expresadas por los participantes del espacio de diálogo

3. **Crear la agenda:** Es fundamental realizar una guía minuciosa y detallada de las dinámicas y herramientas utilizadas en el espacio, así como el tiempo disponible para la realización de cada de una de ellas.

4. **Alistar los materiales:** se debe definir qué recursos se requieren para la realización de las dinámicas. Esto incluye herramientas audiovisuales como videobeam, diapositivas, carteleras, entre otros.

La agenda de facilitación, tres momentos claves: divergir, emerger, converger

La agenda de facilitación es la herramienta que permite el diseño de cada sesión de diálogo, desarrollando los objetivos propuestos para la jornada, la agenda se diseña teniendo en cuenta tres momentos claves, estos son:

Divergir: en el momento de divergir se busca contar con una pregunta, acompañada de una dinámica que invite a los diferentes participantes de un espacio de diálogo a compartir sus perspectivas sobre una problemática o un asunto a tratar.

Emerger: este es el momento para reflexionar e integrar la información nueva que ha sido expresada en el momento de divergir.

Converger: en este momento se sistematiza la información y se llega a consensos sobre qué está más claro al respeto de la situación abordada. De igual forma, es posible pensar en los próximos pasos para alcanzar los objetivos que el grupo se ha propuesto.

Al converger se puede encontrar distintos tipos de resultados:

- Humanizar: se logra comprender los diferentes puntos de vista sobre los problemas y las posibles vías de acción. No es necesario buscar acuerdos.

- Consensuar: el grupo se compromete a seguir trabajando el tema abordado hasta que todos los participantes estén de acuerdo con la decisión tomada.

- Votación: se priorizan acciones en función de las opiniones de la mayoría.

- Crear proyectos paralelos: se llega al acuerdo de avanzar en diversos proyectos en los cuales los participantes estén interesados.

Otras herramientas

Registro de entrada: el registro de entrada es una herramienta utilizada para marcar el inicio de la sesión, así como para invitar a la presencia, la conexión y la construcción de confianza entre los participantes. Asimismo, se busca que los actores se conozcan desde lo personal, distanciándose de los roles que juegan en su vida diaria. Algunos ejemplos de preguntas que pueden ser usadas para el registro de entrada son:

- ¿Cuál es un recuerdo de tu abuelo/a que ves reflejado en tu vida hoy?
- ¿Cuál es un momento especial de tu infancia que quieras compartir?
- ¿Cuál es un recuerdo que tienes del lugar donde pasaste tu infancia?
- ¿Con qué emoción llegas a este espacio hoy?
- ¿Qué regalo quieres hacer al grupo para la jornada de trabajo de hoy?

Registro de salida: el registro de salida, contrario al registro de entrada, es una herramienta utilizada para cerrar la sesión de trabajo. De nuevo, la intensión es fortalecer la confianza y el conocimiento entre los actores, así como para resaltar el trabajo realizado a lo largo del encuentro de diálogo. Algunas preguntas que pueden ser usadas para el registro de salida son:

- ¿Qué de lo que has escuchado a lo largo de la sesión de trabajo ha hecho eco en ti?
- ¿Qué palabra describe la experiencia que has tenido hoy?
- ¿Qué compromiso me llevo de la sesión de hoy?
- ¿Cuál es la emoción con la conectaste más fuertemente durante este encuentro?

Caminata en parejas: esta dinámica, usualmente usada en el momento de emerger, permite que los participantes del espacio de diálogo reflexionen sobre algunos de los temas abordados en el encuentro. Al realizar la caminata las personas que componen la pareja exploran nuevas formas de comunicación debido a que involucran la corporalidad y, además, caminan lado a lado, en una misma dirección.

Delta/Plus: el Delta/Plus es una evaluación en la que los participantes expresan sus opiniones respecto a aspectos de las sesiones de diálogo que han funcionado bien y aquellos que podrían transformarse. Esto permite que los facilitadores hagan ajustes a la agenda, las dinámicas propuestas o el espacio, de forma que todos estos elementos aporten a la consecución de los objetivos del grupo.

Las preguntas a las que responden los participantes son:

- ¿Qué podemos seguir haciendo en el próximo encuentro?
- ¿Qué podemos hacer diferentes en el próximo encuentro?

En encuentros con más de un día de trabajo, las respuestas a estas preguntas suelen generar cambios en la agenda y trabajo. Además, la evaluación suele ser socializada con todos los participantes del encuentro al iniciar la siguiente jornada de trabajo.

Pasos para diseñar un espacio de diálogo social

El espacio de planeación previa suele ocupar el mismo tiempo que los espacios de diálogo social entre diversos y contrarios.

1. Preguntar para entender las necesidades de los y las participantes:

Es necesario entender cuales son sus motivaciones para comprender qué quieren lograr. Se pueden hacer preguntas como:

¿Cuáles consejos tienen para el equipo de facilitación? ¿Qué espera lograr en reunión que no tiene ahora?, ¿Qué debe suceder para que sea un éxito?



2. Crear objetivos del encuentro

Algunos consejos para esto son: Deben iniciar con un verbo escuchar, aclarar, etc)

Que la frase sea lo más clara posible.

Crear, y a 3 objetivos alcanzables en el tiempo propuesto y que responda a las necesidades de los participantes.

3. Crear la agenda

Es fundamental hacer una guía minuciosa que incluya las herramientas, dinámicas y el tiempo disponible para cada una de estas.



4. Alistar los materiales

Se debe definir los recursos necesarios para las dinámicas. Estos pueden ser herramientas audiovisuales, diapositivas, carteleras, etc.

Tres momentos clave en la agenda de facilitación

1. Divergir

Se busca que por medio de una dinámica o pregunta que permita diferentes perspectivas sobre un tema o problemática.

2. Emerger

Es un mento para reflexionar e integrar información nueva.

3. Converger:

Se sistematiza la información y se busca llegar a consensos sobre qué queda más claro. También se puede pensar en los próximos pasos.

Ejercicio de conciencia y lenguaje corporal: Traductor Intercultural


Tiempo: 10 min

En 10 minutos los/las participantes explorarán su lenguaje corporal y no verbal. Para ello, se llamará a dos voluntarios a participar en un juego llamado "el traductor intercultural". La consigna es que uno de los voluntarios, siendo un experto en comida tradicional, va a presentar una receta de un plato tradicional, desde un idioma que sólo él entiende y habla, mientras que otro participante va a traducir a español para los demás esta receta. Los demás espectadores van a estar pendientes de lo que dice el traductor, pero también van a observar los gestos y los acentos que también expresan mucho. Posteriormente, se da la palabra a algunos espectadores para que expresen sus aprendizajes sobre este ejercicio en plenaria.

Ejercicio De Creación Colectiva

 Tiempo: 1h

Para la actividad de creación de objetivos y agenda la persona encargada de facilitar da las indicaciones del ejercicio, al mismo tiempo que selecciona a un relator que llevará las notas en el formato de agenda. También es importante que los integrantes del grupo compartan sus datos de contacto para la realización de la actividad posterior.

Luego, se crearán grupos por región de 4 o 5 personas y los/las facilitadores/as rotarán por cada uno para resolver las inquietudes. También se presentará la agenda.

Ritual de despedida

 Tiempo: 10 min

En este momento se invita a los participantes a compartir en plenaria o en el chat, respondiendo a la pregunta:

¿cuál es un hábito o práctica que quisieras fortalecer para facilitar procesos de diálogo?

Delta/Plus Extendido

Para finalizar, se realizarán las siguientes preguntas con el fin de identificar fortalezas y debilidades de las actividades llevadas a cabo durante la sesión:

- ¿Cuáles son los 1-3 principales logros del proceso?
- ¿Cuáles son los 1-3 aprendizajes que resaltas del proceso?
- ¿Cuáles son los 1-3 retos que identificas del proceso?
- 1-3 prácticas consideras importante continuar para potenciar el trabajo colaborativo del ejercicio de diálogo de Calima
- 1-3 prácticas consideras importante cambiar para potenciar el trabajo del ejercicio de diálogo de Calima

Material bibliográfico y audiovisual recomendado

Videos recomendados:

- Cátedra Alfonso Reyes. (28 de diciembre de 2013). Johan Galtung- Hablando de paz y el Método Trascend. [Archivo de Vídeo]. Youtube.
- DRI_UTP. (14 de diciembre de 2020). Webinar–Facilitación del Diálogo y prácticas de Mindfulness. [Archivo de Vídeo].

Lecturas recomendadas:

- Fernández, C., Osorio, G., Angarita, W., Caicedo, M., Álvarez., Miranda, R. y Paredes, J. (s.f.). ¡Diálogo Improbables! Un camino hacia la paz. Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.
- Kahane, A. (2016). Planificación Transformadora por Escenarios. Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Kahane, A. (2021). Facilitating Breakthrough Facilitating Breakthrough: how to remove obstacles, bridge differences, and move forward together. Berrett-Koehler Publishers
- Manual de la Conversación. (s.f.). La Conversación más Grande del Mundo, Embajada de Suecia en Colombia y Organización Internacional par las migraciones.
- Pruitt, B. y Thomas, P. (2008). Diálogo Democrático- Un Manual para Practicantes. Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos, Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
- Ropers, N. (8 de marzo de 2018). Bases para la facilitación del diálogo. Berghof Foundation.

